

# MANUEL PRATIQUE NÉGOCIATION COLLECTIVE

**Date de création** : 01/10/2013 – **Mise à jour** : 02/03/2018

**Destinataire(s)** : Acteurs RH (GU, RRS, ...)

**Contact** : Sarah BONNAMY - N° 01 83 72 79 62 (38 19 62)  
sarah.bonnamy@sncf.fr

# SOMMAIRE

<b>PRÉAMBULE .....</b>	<b>5</b>
<b>FICHE N°1 : SCHEMA RECAPITULATIF DE LA PROCEDURE DE NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF.....</b>	<b>6</b>
<b>FICHE N°2 : PREALABLES A LA NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF .....</b>	<b>7</b>
Schéma récapitulatif des niveaux de négociation et des acteurs de la négociation au sein du GPF .....	10
Modèle de convocation des Organisations Syndicales à la négociation d'un accord collectif.....	11
<b>FICHE N°3: LES REGLES DE NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF DANS UN EPIC... </b>	<b>12</b>
Modèle de squelette d'accord collectif (clauses obligatoires) : .....	16
<b>FICHE N°4: LES REGLES DE VALIDITE DES ACCORDS COLLECTIFS.....</b>	<b>18</b>
SCHEMA RECAPITULATIF DE LA PROCEDURE DE REFERENDUM.....	22
<b>FICHE N°5: OBLIGATIONS POSTERIEURES A LA SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF</b>	<b>25</b>
Modèle de lettre de notification d'un accord collectif aux Organisations Syndicales représentatives : .	26
Modèle de lettre à joindre avec un exemplaire de l'accord collectif à la DIRECCTE .....	30
Modèle du bordereau de dépôt (pièce à joindre à la DIRECCTE) sur le site travail-emploi.gouv.fr .....	32
Aide pour remplir le bordereau .....	33
Modèle de lettre à joindre avec l'exemplaire de l'accord collectif au Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord .....	34
<b>FICHE N°6: LES COMITES DE SUIVI DES ACCORDS .....</b>	<b>35</b>
<b>FICHE N°7: LA REVISION D'UN ACCORD COLLECTIF.....</b>	<b>36</b>
Modèle de lettre de convocation des Organisations Syndicales à la révision d'un accord collectif : .....	39
<b>Fiche N°8: La dénonciation d'un accord collectif .....</b>	<b>40</b>
Schémas récapitulatifs : .....	44
Hypothèse 1 : .....	44
Hypothèse 2 : .....	45
Hypothèse 3 : .....	45
Modèle de lettre de dépôt à envoyer à la DIRECCTE lors de la dénonciation d'un accord:.....	46
Modèle de lettre de notification à envoyer aux Organisations Syndicales pour les informer de la dénonciation : .....	47
Schéma récapitulatif de la dénonciation d'un accord collectif.....	48
<b>FICHE N°9: LES USAGES .....</b>	<b>50</b>
Modèle de lettre individuelle de dénonciation d'un usage : .....	56
<b>FICHE N°10: LES ENGAGEMENTS UNILATERAUX DE L'EMPLOYEUR .....</b>	<b>57</b>
<b>FICHE N°11: LES AUTRES TYPES D'ACCORDS .....</b>	<b>59</b>
<b>FICHE N°12: LA HIERARCHIE DES NORMES.....</b>	<b>60</b>
Schémas récapitulatifs .....	62

<b>FICHE N°13 : STATUT ET CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>66</b>
<b>FICHE N°14 : REORGANISATION / FUSION D'ETABLISSEMENTS .....</b>	<b>67</b>
<b>Annexe 1 : Résultats des élections CE titulaire 1<sup>er</sup> tour - Novembre 2015 .....</b>	<b>68</b>

# PRÉAMBULE

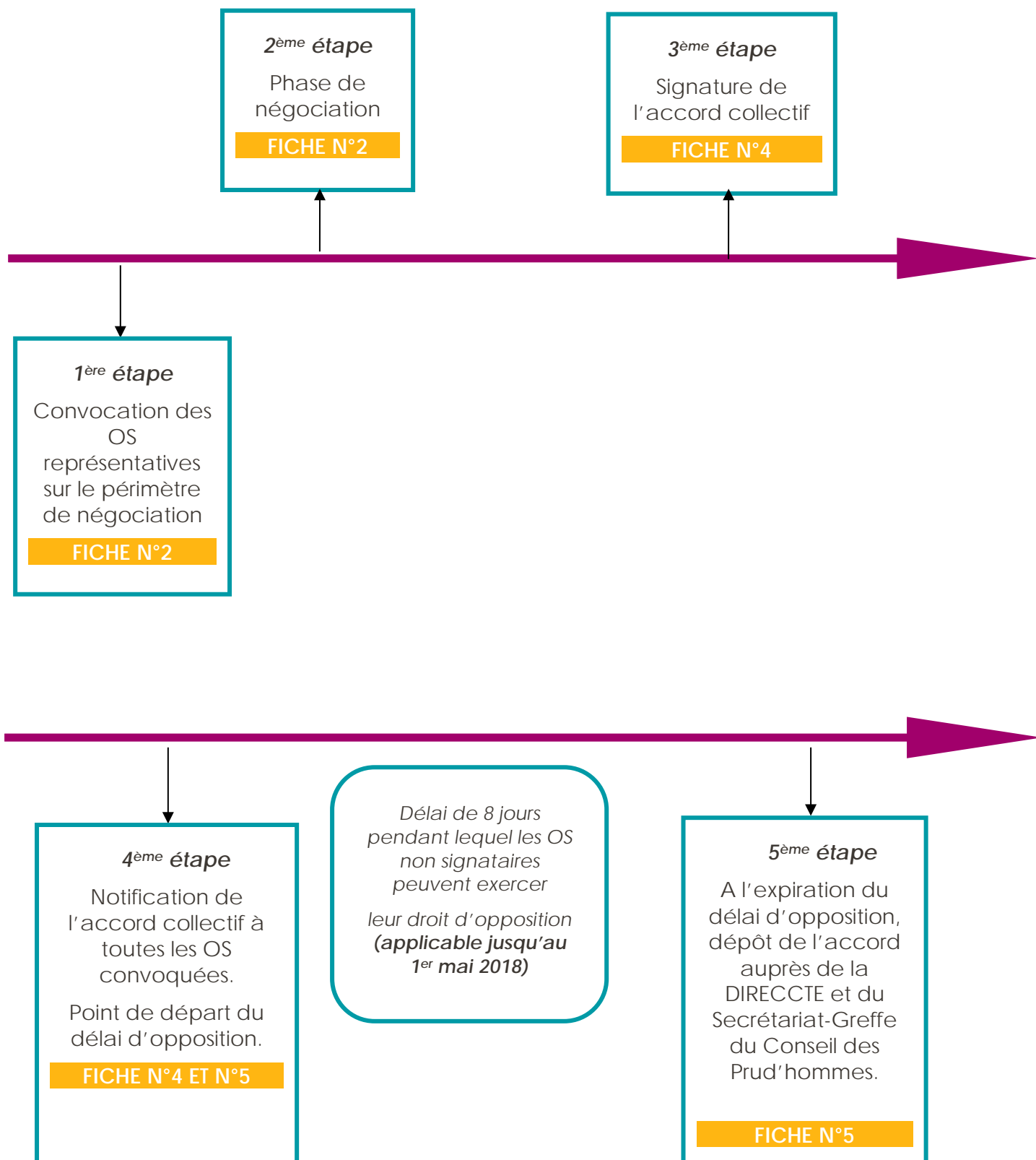
Ce manuel pratique a pour objet d'indiquer les références essentielles ainsi que les informations complémentaires ou les précisions nécessaires au traitement des questions portant sur la négociation collective au sein du Groupe public ferroviaire.

Il ne constitue pas un référentiel mais est un outil d'aide.

Cette seconde version du manuel pratique Négociation Collective couvre principalement la législation du travail, les positions jurisprudentielles ainsi que certains points de réglementation SNCF.

Sa réédition tient compte des dispositions introduites par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite « Loi Travail ») ainsi que celles introduites par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

## FICHE N°1 : SCHEMA RECAPITULATIF DE LA PROCEDURE DE NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF



## FICHE N°2 : PREALABLES A LA NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2221-2

Une convention collective a vocation à traiter un ensemble de thèmes négociables, tels que les conditions d'emploi, de travail, de formation professionnelle et les garanties salariales (cette liste est non exhaustive).

L'accord collectif, quant à lui, a vocation à traiter un ou plusieurs points en particulier de ces thèmes.

**Remarque :** Il existe différents niveaux de négociation auxquels correspond, pour chacun, un type d'accord particulier. On peut citer :

- les accords-cadres, au niveau communautaire
- les accords nationaux interprofessionnels, au niveau national et interprofessionnel
- les accords de branche, au niveau des branches professionnelles et territoriales
- les accords de groupe, au niveau des groupes d'entreprise
- les accords interentreprises, au niveau de plusieurs entreprises
- les accords d'entreprise, au niveau des entreprises
- les accords d'établissement, au niveau des établissements appartenant à une même entreprise

### I- Quels sont les différents niveaux de négociation au sein du GPF ?

Au sein du GPF, la négociation peut se dérouler à différents niveaux :

- au niveau du Groupe Public Ferroviaire (GPF),
- au niveau EPIC,
- au niveau d'un périmètre CE (ou d'un comité social et économique : CSE),
- et au niveau d'un établissement.

**Remarque :** le niveau Epic ne concerne que les négociations portant sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale (article L. 2101-6 du Code des transports).

## II- Qui peut négocier au sein du GPF ?

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2231-1 ; L.2232-17 ; L.2132-2

### A- Les représentants de la Direction

Du côté patronal, les négociateurs sont les représentants de la Direction (PDG, Directeur de région/d'activités, Directeur d'établissement).

### B- Les représentants des salariés

#### 1) Les organisations syndicales représentatives

Du côté des salariés, les négociateurs sont les Organisations Syndicales de salariés représentatives au niveau du périmètre de la négociation.

*Exemple : une Organisation Syndicale de salariés qui est représentative au niveau du GPF, mais qui ne l'est pas sur le périmètre d'un CE (ou d'un CSE), ne peut participer à la négociation qui couvre ce périmètre.*

La représentativité des Organisations Syndicales en établissement est appréciée par rapport aux résultats qu'elles ont obtenus au niveau périmètre CE (ou CSE) dans lequel se situe l'établissement (voir schéma page 10).

#### 2) La composition de la délégation syndicale

Les Délégués Syndicaux ont le monopole de la négociation.

Un Représentant de Section Syndicale ne peut pas négocier d'accord collectif (article L.2142-1-1 du code du travail)

L'article L. 2232-17 du Code du travail précise que la délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations parties à la négociation.

A défaut d'accord, et en cas de pluralité de Délégués Syndicaux, les délégations syndicales peuvent être composées de 2 délégués syndicaux et de 2 autres salariés (Cass.soc. 5 janv. 2011, n°09-69.732).

### III- Comment convoquer les Organisations Syndicales ?

#### **A- Obligation d'inviter toutes les OS représentatives sur le périmètre considéré**

L'Employeur est tenu de convoquer tous les syndicats représentatifs sur le périmètre de la négociation pour les inviter à participer à la négociation.

Tout accord conclu en ignorant cette règle encourt la nullité (Cass.soc., 2 déc. 1998, n°97-11.677 ; Cass. Soc, 12 octobre 2006 n°05-15.069).

Remarque : Lorsqu'une Organisation Syndicale est représentative au niveau d'un périmètre CE (ou CSE), elle doit être convoquée à toutes les négociations qui s'ouvriraient dans les établissements de ce périmètre CE (ou CSE), peu importe que cette OS ait ou non procédé à la désignation de Délégués Syndicaux dans les établissements en question (Cass. Soc, 26 mars 2002 n°00-17.231).

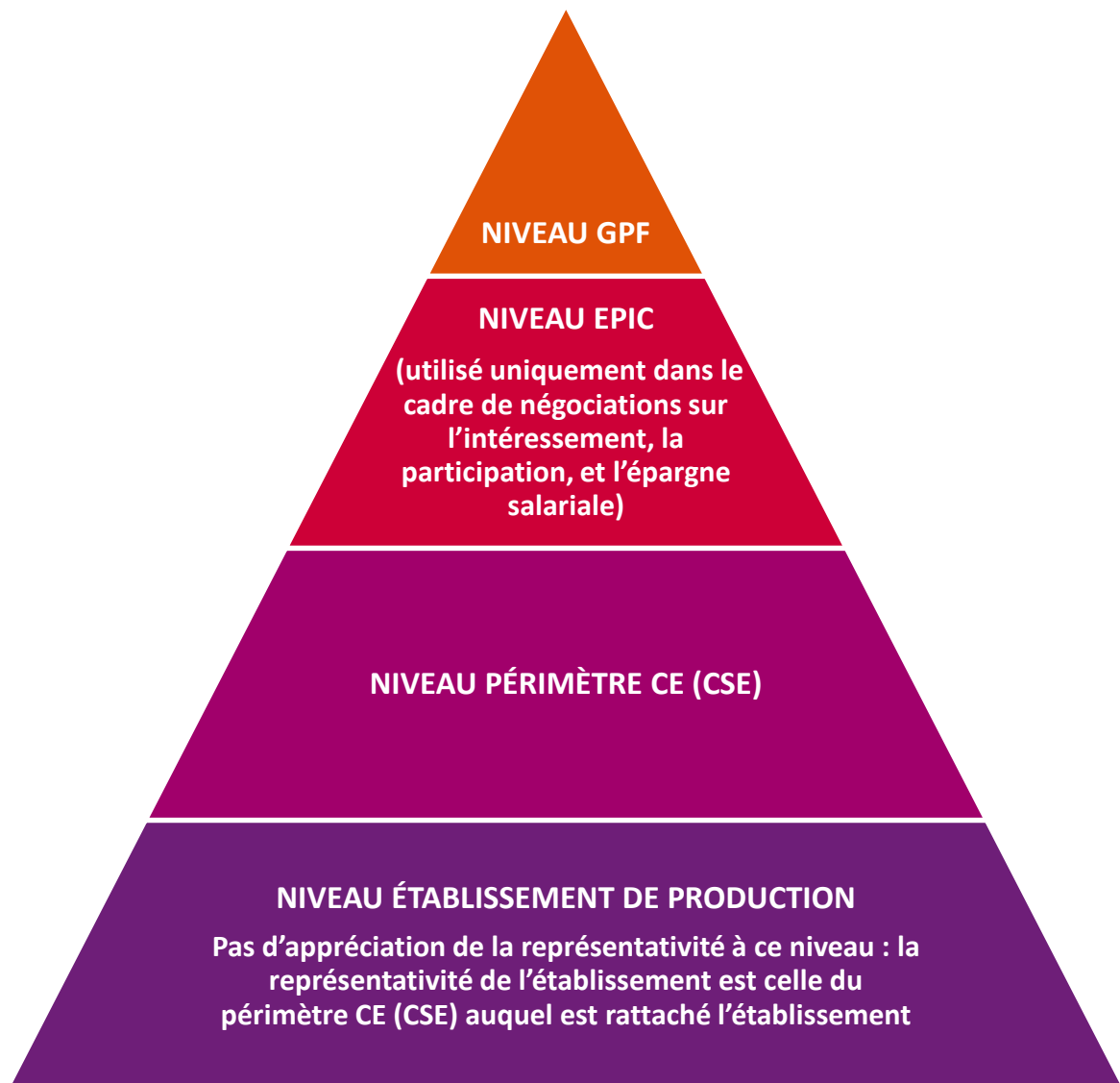
En l'absence de DS d'établissement, il faudra convoquer le Délégué Syndical désigné au niveau du périmètre CE (ou CSE).

#### **B- Processus de convocation**

La convocation se fait soit par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR), soit par lettre remise en main propre contre décharge (voir modèle ci-après)



## Schéma récapitulatif des niveaux de négociation et des acteurs de la négociation au sein du GPF



### 3 NIVEAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ...

- Le niveau Périmètre CE (CSE)
- Le niveau EPIC, qui s'obtient par l'addition des résultats CE (CSE) de l'EPIC concerné et qui est utilisé uniquement pour les négociations EPIC (cf. ci-dessous)
- Le niveau GPF, qui s'obtient par l'addition de l'ensemble des résultats CE

### ... POUR 4 NIVEAUX DE NÉGOCIATION

- Le niveau Etablissement
- Le niveau Périmètre CE (CSE)
- Le niveau EPIC, qui ne concerne que les négociations prévues par l'article L.2242-12 du Code du travail (épargne salariale)
- Le niveau GPF, au niveau duquel peuvent se dérouler des négociations qui concernent tout ou partie du GPF

## Modèle de convocation des Organisations Syndicales à la négociation d'un accord collectif

Monsieur ou Madame le/la Secrétaire Général(e)  
de.....  
Adresse.....

A....., le.....

**Objet : Convocation à la négociation en vue de la conclusion d'un accord portant sur.....**

### ***Lettre Recommandée avec Accusé de Réception***

Madame, Monsieur,

Expliquer sur quoi va porter la négociation

C'est à ce titre que nous vous invitons à participer à une table ronde sur..... en vue de procéder à l'examen du projet que vous trouverez ci-joint à ce courrier.

Cette table ronde/rencontre se tiendra le :

- Date
- Heure
- Lieu

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Nom Prénom du représentant de l'Employeur qui présidera la rencontre

Signature

## FICHE N°3: LES REGLES DE NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF DANS UN EPIC

### I- Les thèmes possibles de négociation

#### Référence(s) :

Code du travail : Articles L.2242-1 à L.2243-2 ; L.2233-1 à L.2233-3

Dans les Etablissements Publics à caractère Industriel et Commercial (EPIC), des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le Statut (article L.2233-2 du Code du travail).

Le GPF est assujéti à la négociation obligatoire. A défaut d'accord collectif portant sur les négociations obligatoires au sein du GPF, ce sont les dispositions légales supplétives qui s'appliquent sur ce sujet (à savoir les dispositions de l'article L. 2242-13 du Code du travail).

Les négociations obligatoires se déroulent au niveau de la SNCF pour l'ensemble du Groupe public ferroviaire (article L. 2101-6 du Code des transports).

#### Accords collectifs instituant des différences de traitement

##### 1) Appartenance à des catégories professionnelles distincts (accords catégoriels)

Les accords collectifs catégoriels sont des accords dont le champ d'application ne concerne qu'une catégorie professionnelle de salariés. Ces accords peuvent instituer des avantages à l'égard uniquement de certains salariés.

En vertu du principe d'égalité de traitement, des salariés placés dans une situation comparable ne peuvent être traités différemment sans que cette différence ne repose sur une raison objective. Or, la seule différence de catégorie professionnelle ne justifie pas une différence de traitement entre les salariés (Cass. Soc, 1er juillet 2009 n°07-42.675).

Toutefois, la Cour de cassation considère que « les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par les OS représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les contestent de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle » (Cass. Soc 27 janvier 2015 n°13-25.437 ; n°13-14.773).

Les avantages catégoriels sont donc présumés fondés sur des raisons objectives et pertinentes dès lors qu'ils sont institués par un accord collectif signé par des syndicats représentatifs. C'est au salarié qui réclame l'octroi de l'avantage institué par l'accord ou le syndicat qui en conteste la légitimité de prouver l'absence de justification.

##### 2) Appartenance à des établissements distincts

Les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts sont présumées justifiées dès lors qu'elles sont opérées par voie d'accords d'établissement ou d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein, selon le cas, de ces établissements ou de l'entreprise. Il appartient ainsi aux salariés des autres établissements de l'entreprise, qui s'estimeraient désavantagés, de démontrer que la disparité de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle (Cass. soc. 3-11-2016 n° 15-18.444; Cass. soc. 4-10-2017 n° 16-17.517).

## IV- Le formalisme à respecter

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2231-3 ; Article L.2231-4

Une convention ou un accord collectif doit être un acte écrit, à peine de nullité.

Par ailleurs, cet acte doit être rédigé en français. Les clauses qui ne sont pas rédigées en français ne sont pas opposables aux salariés.

## V- La durée de l'accord

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2222-4

- L'accord collectif peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. L'accord à durée déterminée fixe son terme et cesse en principe de produire effet à la survenance de ce terme. Il ne peut pas être dénoncé pendant l'intégralité de la durée choisie. En effet, le code du travail ne prévoit pas la possibilité de dénoncer un accord à durée déterminée.  
A l'inverse, l'accord à durée indéterminée ne cesse de produire ses effets qu'à la suite d'une dénonciation (voir Fiche 8) ou à l'occasion d'un événement mettant en cause l'application de cet accord, comme cela est prévu par l'article L.2261-14 du code du travail.
- Depuis la loi Travail du 8 août 2016, à défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. Auparavant, lorsque l'accord ne prévoyait rien sur sa durée, l'accord était considéré à durée indéterminée.  
Il est possible de prévoir que l'accord est conclu pour une durée déterminée différente, plus courte ou plus longue que les 5 ans prévus par la loi. Avant la loi travail, un accord à durée déterminée ne pouvait être conclu pour une durée supérieure à 5 ans.
- Lorsque l'accord à durée déterminée arrive à échéance, il cesse de produire ses effets. Avant la loi Travail, à défaut de clause prévoyant expressément que l'accord cesse de produire ses effets à l'échéance de la durée prévue, l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continuait à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Attention, les nouvelles dispositions issues de la loi Travail s'appliquent uniquement aux accords conclus après la publication de la loi Travail, c'est-à-dire à compter du 10 août 2016. Pour ceux conclus antérieurement, les anciennes règles continuent à s'appliquer.

	Accord conclu <u>avant</u> le 10 août 2016	Accord conclu <u>à partir</u> du 10 août 2016
Aucune stipulation sur la durée	Accord à durée indéterminée	Accord à durée déterminée de 5 ans
Accord à durée déterminée	Durée limitée à 5 ans Lorsqu'il arrive à expiration, sauf stipulation contraire, il continue à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée	Aucune durée maximale Lorsqu'il arrive à expiration, le texte cesse de produire ses effets sauf stipulation contraire

## VI- Les clauses obligatoires

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2222-1 ; Article L.2222-3-3 ; Article L. 2222-5 et suivants du code du travail

Les parties déterminent librement le contenu de la convention ou de l'accord collectif.

Toutefois, les conventions et accords collectifs doivent contenir obligatoirement :

- Un préambule présentant de manière succincte les objectifs et le contenu de l'accord (*Quel est l'objet de l'accord ?*)
- La détermination de leur champ territorial et professionnel (*Qui est concerné par l'accord ?*)
- Une clause prévoyant la durée de l'accord et la date à laquelle l'accord prendra effet (à défaut l'accord prendra effet à partir du jour de son dépôt) (*Combien de temps est valable l'accord ?*)
- Une clause prévoyant les conditions de suivi de l'accord et une clause de rendez-vous (*dans quelles conditions les signataires devront faire le point sur la mise en œuvre de l'accord ?*)
- Une clause prévoyant les conditions dans lesquelles l'accord à durée indéterminée peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence d'une clause dans l'accord, la dénonciation est possible et le préavis à respecter est de 3 mois.
- Une clause prévoyant le délai au terme duquel l'accord peut être renouvelé ou révisé et le formalisme à respecter (*Comment peut-on modifier l'accord ?*)  
Ainsi, si un accord collectif prévoit qu'il ne peut être révisé qu'après un préavis de 3 mois de date à date, l'avenant de révision conclu alors que ce délai n'a pas été respecté n'est pas valable et doit être annulé (Cass.soc. 27 oct. 2004, n° 03-14.264).

## VII- Une loyauté dans la négociation

L'Employeur est tenu de fournir des informations pertinentes aux partenaires sociaux pour leur permettre une négociation éclairée. Ces informations doivent être identiques pour toutes les organisations syndicales représentatives.

L'Employeur est dans l'obligation de traiter équitablement les organisations syndicales représentatives : aucune ne peut être écartée de la négociation ou se voir privilégier lors de négociations séparées, sous peine de nullité de l'accord conclu (Cass. Soc. 12 oct. 2006 n°05-15.069 ; Cass. Soc, 10 octobre 2007 n°06-42.721).

La Cour de cassation reconnaît toutefois la pratique des rencontres bilatérales entre les organisations syndicales et les représentants de l'employeur au cours desquelles ceux-ci discutent de manière séparée pour faire avancer leur position et tenter de dégager un compromis avant de soumettre l'accord en réunion plénière. Mais, pour que ces bilatérales ne soient pas considérées comme des négociations séparées déloyales, il faut qu'une séance de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales vienne clore ces rencontres afin de permettre à tout le monde d'être en mesure de négocier sur la version finale de l'accord (Cass. Soc, 8 mars 2017 n°15-18.080).

Enfin, l'Employeur ne peut pas arrêter de décisions unilatérales pour les sujets qui sont en cours de négociation.

**Remarque :** les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis, depuis l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen du 17 août 2015, à la consultation du comité d'entreprise (et du CSE) (article L.2312-14 du code du travail).

Modèle de squelette d'accord collectif (clauses obligatoires) :

## TITRE DE L'ACCORD

### Préambule

*Le préambule doit présenter de manière succincte les objectifs et le contenu de l'accord. Il convient d'indiquer le contexte (par exemple si la conclusion de l'accord fait suite à une évolution législative) et le but poursuivi par le texte.*

### Article 1. Champ d'application territorial et professionnel

*(Qui est concerné par l'accord ?)*

Les dispositions de cet accord ont vocation à s'appliquer \_\_\_\_\_ (préciser le périmètre d'application).

*( S'il s'agit d'un accord GPF indiquer: les dispositions de cet accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés du Groupe public ferroviaire)*

\*\*\*\*\*

## DISPOSITIONS FINALES

### Article xx. Entrée en vigueur et durée de l'accord *(Quand et combien de temps cet accord est applicable ?)*

L'accord entrera en vigueur le \_\_\_\_\_ (A défaut d'indication, l'accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès de la Direccte et du Conseil de prud'hommes)

Le présent accord est conclu pour (2 options) :

- Une durée indéterminée
- Une durée déterminée de XXXX

*(Il n'y a pas de durée minimum ou maximum prévue par la loi. A défaut d'indication sur la durée dans l'accord, celui-ci est conclu pour une durée déterminée de 5 ans).*

### Article xx. Suivi de l'accord

*(Comment assurer un suivi régulier de l'accord ?)*

Le suivi de l'accord est assuré par une commission composée de la direction de l'entreprise et des organisations syndicales représentatives signataires.

Cette commission se réunit \_\_\_\_ fois par an.

*(Possibilité de mettre des commissions locales (par périmètre de CE ou de CSE demain) si le sujet de l'accord le justifie. Possibilité de préciser leur fonctionnement. Exemple : délai pour recevoir les documents utiles avant la réunion, nombres de représentants dans les délégations, moyens de fonctionnement éventuels, etc. )*

## **Article xx. Révision et dénonciation**

*(Comment peut-on modifier l'accord et comment peut-on y mettre fin ?)*

Les parties signataires peuvent à tout moment engager la procédure de révision de l'accord.

En outre, conformément à l'article L.2261-7-1 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau du GPF pourra, à l'issu du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, demander la révision de cet accord.

Le présent accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2222-6 ; L.2261-9 et suivant du Code du travail.

## **Article xx. Dépôt de l'accord**

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DIRECCTE du lieu de conclusion.

Ces formalités de dépôts seront accomplies par l'employeur.

## **PAGE DE SIGNATURE**

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_.

*(On inscrit le jour de signature de l'entreprise)*

*(L'entreprise, par prudence, signe toujours après les OS)*

La SNCF

Organisation syndicale 1

Organisation syndicale 2

Organisation syndicale 3

Organisation syndicale 4



## FICHE N°4: LES REGLES DE VALIDITE DES ACCORDS COLLECTIFS

### I- Conditions de majorité

#### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2232-12

La loi Travail du 8 août 2016 (complétée par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017) a entièrement modifié les règles de validité des accords collectifs.

Jusqu'ici, les accords devaient être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections.

Désormais, pour être valide, un accord collectif doit avoir été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des OS représentatives aux dernières élections professionnelles.

A défaut, et s'ils ont été signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur des OS représentatives aux dernières élections professionnelles, ils doivent être approuvés par référendum à la majorité des salariés.

A noter : les négociateurs sont libres de définir une période ou une date unique de signature de l'accord. En règle générale, c'est le représentant de la Direction qui fait ce choix.

#### Application des nouvelles dispositions :

A compter du **1<sup>er</sup> mai 2018**, tous les accords d'entreprise, quelle que soit leur thème, seront soumis aux nouvelles règles de validité (accord majoritaire ou validé par référendum). Celles-ci s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 aux accords relatifs à la durée du travail, aux repos et aux congés.

Ainsi, jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2018, les accords portant sur d'autres thèmes (exemple : télétravail, dialogue social etc.) continuent d'être soumis aux anciennes règles de validité : signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections et absence d'opposition de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages aux dernières

**A- Les règles de validité issues de la loi Travail et de l'ordonnance du 22 septembre 2017 (règles applicables pour tout accord à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018)**

**a) Un accord majoritaire**

Pour être valide, l'accord doit être signé :

- d'une part par l'employeur ou son représentant ;
- d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus **de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections des titulaires au CE (ou CSE), et ce, quel que soit le nombre de votants.

Pour calculer le poids des organisations syndicales dans les négociations, les suffrages à prendre en compte sont uniquement ceux exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles ayant obtenu 10% des suffrages aux dernières élections.

Ainsi, en se basant sur les dernières élections (élections CE de novembre 2015), on ne prendra pas en compte, pour calculer le poids des OS dans les négociations au niveau du GPF, les suffrages exprimés en faveur de FO et de la CFTC qui ne sont pas représentatives au niveau du GPF.

	CGT	UNSA	SUD-Rail	CFDT
TOTAL en prenant en compte tous les suffrages (basé sur les résultats des élections CE de novembre 2015)	34,33%	23,86%	16,83%	15,15%
TOTAL en prenant en compte les suffrages exprimés en faveur des OSR (basé sur les résultats des élections CE de novembre 2015)	38,07%	26,46%	18,33%	16,80%

**b) Ou, à défaut, un accord minoritaire validé par référendum**

À défaut de majorité, un accord minoritaire, c'est-à-dire signé à la fois par l'employeur et par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, peut être validé par référendum.

## 1) Qui peut prendre l'initiative du référendum ?

- Le referendum est organisé à la demande d'une ou plusieurs des OS signataires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.  
La demande doit être adressée par écrit à l'employeur et aux autres OS représentatives dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord collectif.
- Si au terme du délai d'un mois les OS représentatives n'ont pas demandé l'organisation d'un référendum, l'employeur a la possibilité de proposer lui-même la validation de l'accord par référendum, à condition toutefois que l'ensemble des OS représentatives ne s'y oppose pas.
- Une fois que l'initiative du référendum a été prise par une ou plusieurs OS ou par l'employeur, s'ouvre un délai de réflexion de 8 jours. Ce délai a notamment pour but de permettre aux organisations syndicales de faire évoluer leur position avant que la consultation ait lieu (tant au niveau des OS non-signataires qui pourraient décider de signer l'accord afin que le seuil de plus de 50% soit atteint qu'au niveau des OS signataires qui pourraient revenir sur leur décision de demander l'organisation d'un referendum) ;
- Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande des OS ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, ce référendum est organisé par l'employeur dans un délai de deux mois.

Le délai maximum entre la signature de l'accord et le déroulement du référendum est donc de trois mois et huit jours (voir schéma page 22).

## 2) Quelles sont les modalités d'organisation du referendum ?

Les modalités d'organisation sont fixées par un protocole conclu entre l'employeur et une ou plusieurs OS représentatives (signataires ou non de l'accord soumis à consultation) ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1<sup>e</sup> tour des élections des titulaires du CE (ou CSE).

L'unanimité des OS signataires n'est donc pas requise : le protocole peut être signé par une seule OS du moment qu'elle représente 30% des suffrages.

Le protocole doit impérativement fixer :

- la liste des salariés couverts par l'accord et qui, de ce fait, doivent être consultés. Doivent participer au référendum tous les salariés couverts par l'accord et non pas uniquement les salariés directement impactés par le texte : TI de Puteaux, 2 juin 2017, ordonnance de référé n°12-17-000127). Par exemple, si un referendum est organisé en vue de valider un accord signé au niveau GPF relatif aux titres-restaurants, seront appelés à participer à la consultation tous les salariés du GPF et non pas uniquement les salariés éligibles aux titres-restaurants ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés ;
- les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;

- le lieu, la date et l'heure du scrutin (sachant que le référendum doit nécessairement avoir lieu pendant le temps de travail) ;
- l'organisation et le déroulement du vote (au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique).

Une fois signé, le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant le référendum.

Rien n'est fixé en cas d'échec des négociations sur le protocole.

En l'absence de protocole conclu entre les organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% et l'employeur, ce dernier n'est donc pas tenu d'organiser le référendum (sous réserve bien sûr d'avoir respecté son obligation de loyauté dans les négociations).

### **3) Peut-on contester le référendum ?**

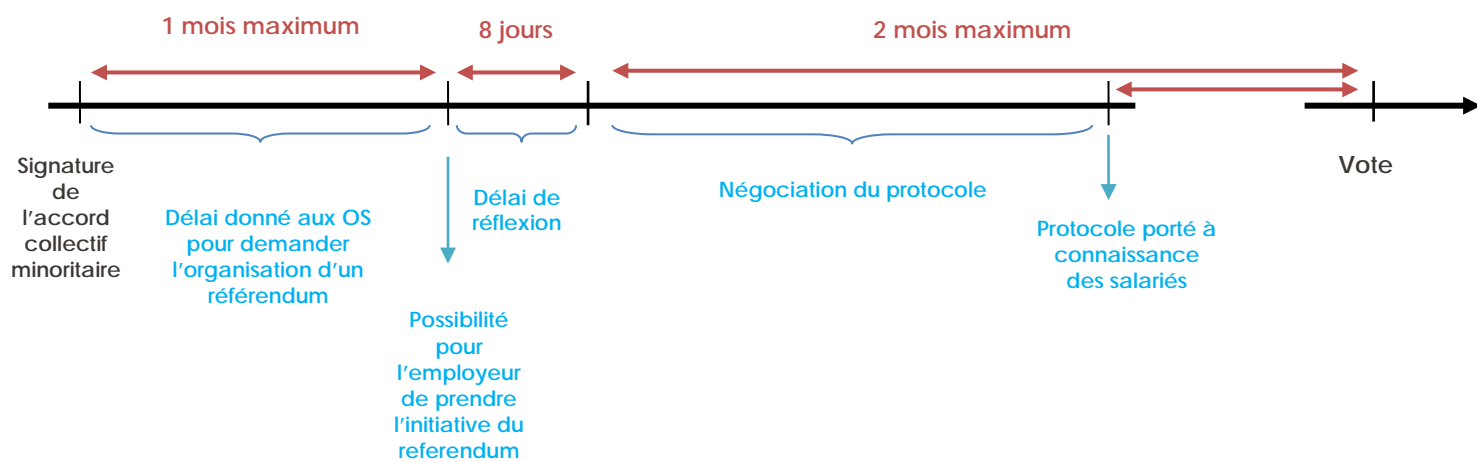
Les OS représentatives peuvent, en cas de désaccord sur les modalités d'organisation du référendum prévues par le protocole, saisir le tribunal d'instance (statuant en la forme des référés et en dernier ressort) dans un délai de 8 jours à compter de l'information donnée aux salariés sur le protocole.

### **4) Quelle est la portée du résultat du vote ?**

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

A défaut, l'accord est réputé non écrit.

## SCHEMA RECAPITULATIF DE LA PROCEDURE DE REFERENDUM



## **B- Les règles de validité avant la loi Travail et l'ordonnance du 22 septembre 2017**

Ces conditions de validité ne s'appliquent plus aux accords sur la durée du travail, les congés et les repos. Pour le reste des accords, ces conditions s'appliquent **uniquement jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2018**. A partir de cette date, les nouvelles règles de validité s'appliqueront.

### **a) Signature par une ou plusieurs OS ayant obtenu 30% des suffrages**

L'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des membres titulaires au CE, et ce, quel que soit le nombre de votants.

Contrairement aux nouvelles règles issues de la loi Travail, pour calculer le poids des OS dans la négociation, il faut prendre en compte tous les suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des membres titulaires au CE.

### **b) Absence d'opposition par une ou plusieurs OS ayant obtenu 50% des suffrages**

La validité d'un accord est également subordonnée à l'absence d'opposition par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives ayant recueilli, seules ou ensemble, la majorité absolue, c'est-à-dire 50% + 1 des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des membres titulaires au CE, et ce, quel que soit le nombre de votants (Cass.soc. 10 juill. 2013, n°12-16.210).

Lorsque plusieurs organisations syndicales, qui ne remplissent pas chacune la condition de majorité, exercent leur droit d'opposition, celui-ci est valable si ces OS représentent ensemble la majorité des SVE, et ce, même si elles n'ont pas indiqué expressément qu'elles joignaient leur opposition respective.

Le droit d'opposition est réservé aux Organisations Syndicales représentatives non-signataires. Par conséquent, un syndicat qui voudrait se rétracter (après avoir signé l'accord) ne peut pas user de son droit d'opposition. Il peut, en revanche, dénoncer l'accord (voir Fiche 8).

L'opposition doit être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord.

Elle doit être exprimée, par écrit et de façon motivée en précisant les points de désaccord. La jurisprudence admet que le droit d'opposition puisse s'exercer par voie électronique (Cass. soc., 23 mars 2017, n°16-13.159).

L'opposition doit être exprimée dans un délai de 8 jours. Ce délai court à compter de la date de notification de l'accord signé à toutes les Organisations Syndicales représentatives (si la notification de l'accord n'a pu être effectuée le même jour pour l'ensemble des Organisations Syndicales, c'est la date de notification la plus tardive qui déclenche l'écoulement du délai) jusqu'à la date de réception de la lettre d'opposition par les signataires (Cass. soc., 10 janvier 2017, n° 15-20.335). Pour apprécier le respect du délai de 8 jours, on ne tient pas compte de la date d'envoi de la lettre d'opposition mais bien de la date de réception par les signataires. Les organisations syndicales qui souhaitent exercer leur droit d'opposition doivent donc prendre en compte les aléas de la Poste pour que celui-ci puisse être opposable.

Lorsqu'un des jours compris dans le délai d'opposition est férié, celui-ci est compté comme un jour ordinaire. En revanche, si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour chômé ou férié, le délai d'opposition est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Tout manquement aux conditions de forme et de procédure de l'opposition (absence d'écrit, de motivation, non-respect du délai) rend de plein droit l'opposition inopposable.

Les textes frappés d'opposition régulière sont réputés non écrits.

**Remarque :** Il ne faut pas confondre la notification de l'accord signé qui se fait auprès de l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives sur le périmètre de la négociation (voir Fiche 5), qu'elles soient ou non parties à la négociation, avec la notification de l'opposition qui se fait auprès des signataires de l'accord.

### Quid des éventuelles réserves émises par les OS ?

Lorsque les organisations syndicales émettent des réserves lors de la signature de l'accord, il faut distinguer deux cas :

- les réserves ne sont que des remarques (exemple : « ces dispositions ne nous semblent pas suffisantes ») : dans ce cas, elles n'ont aucune valeur et il n'y a donc pas de conséquence.
- les réserves mentionnent une adhésion partielle à l'accord (exemple : « nous n'appliquerons pas les dispositions de l'article 2 ») : cela signifie que l'Organisation Syndicale n'adhère pas à l'intégralité de l'accord et, qu'en conséquence, elle n'est pas signataire de l'accord.

De ce fait, sa signature ne peut pas être prise en compte pour le calcul des 30 ou 50% nécessaires à la validité de l'accord collectif.

Lors de la signature de l'accord, l'Employeur doit alerter les organisations syndicales qui agiraient de la sorte que leur signature n'aura aucune valeur juridique et que cela pourra avoir des répercussions sur la possibilité d'appliquer l'accord.

## FICHE N°5: OBLIGATIONS POSTERIEURES A LA SIGNATURE D'UN ACCORD COLLECTIF

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2231-5 et suivants

A l'issue de la procédure de signature, la partie la plus diligente peut notifier le texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de la négociation, parties ou non à la négociation.

En pratique, c'est l'Employeur qui procède à cette notification.

La notification peut être faite par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR) ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé. Pour des raisons de preuve, la LRAR est à privilégier.

Cette notification se fait auprès des OS représentatives convoquées à la négociation.

C'est la notification de l'accord qui fait courir le délai pour l'exercice du droit d'opposition (voir **FICHE N°4**).

Par conséquent, des syndicats représentatifs non signataires d'un accord satisfaisant à la condition des 30% mais n'ayant pas été notifié, pourraient potentiellement exercer leur droit d'opposition plusieurs années après la signature de l'accord.

La validité d'un accord et son application aux salariés, quant à elles, ne sont pas subordonnées au processus de notification. (Cass.soc. 13 oct. 2010 n°09-68.151).



## Modèle de lettre de notification d'un accord collectif aux Organisations Syndicales représentatives :

Madame ou Monsieur le/la Secrétaire Général(e)  
de.....  
Adresse.....

A....., le.....

**Objet :** Notification de la conclusion de l'accord collectif relatif .....

**LRAR :** n°

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'un accord collectif relatif ..... a été signé le .....entre .....

Veillez-trouver ci-joint un exemplaire de cet accord collectif.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

## I- Dépôt de l'accord

### Référence(s) :

Code du travail : Articles L.2231-6 ; D.2231-2 et suivants

Les conventions et accords collectifs, ainsi que les avenants et annexes doivent faire l'objet d'un dépôt auprès :

- de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)
- du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes

### a) Le dépôt auprès de la DIRECCTE

L'article D.2231-4 du code du travail dispose que les conventions et accords collectifs (niveau Entreprise ou Etablissement), ainsi que leurs avenants et annexes, doivent faire l'objet d'un dépôt (par courrier ou sur place) auprès de la DIRECCTE.

Le service départemental dépositaire des conventions et accords collectifs de travail est celui dans le ressort duquel ils ont été conclus (article D.2231-5).

L'accord doit être déposé en deux exemplaires :

- un **original en version papier signé** par l'Employeur et une ou des OS, Cette version peut être envoyée par courrier ou remise sur place auprès de l'unité territoriale de la DIRECCTE du lieu de conclusion de l'accord
- une **copie en version électronique**, Cette version peut ne pas être signée par les parties mais le contenu doit être identique à celui de la version papier déposée. Elle doit être envoyée par mail à l'UT de la DIRECCTE.

Plusieurs pièces doivent être jointes lors du dépôt d'un accord. Celles-ci peuvent être déposées en version papier ou en version électronique.

Ces pièces sont les suivantes : (article D.2231-7)

1. Le bordereau de dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement complété (CERFA n° 13092\*03 disponible sur le site du Ministère du Travail (<http://travail-emploi.gouv.fr>) et repris à la suite de cette fiche ;
2. Un justificatif de la notification de l'accord aux OS représentatives. Ce justificatif peut être :
  - Une copie du courrier daté de notification du texte.
  - Un accusé de réception ou un récépissé de remise en main propre contre décharge.
3. Une copie du procès-verbal des résultats CE (CSE) du 1<sup>er</sup> tour des dernières élections professionnelles.

#### **b) Le dépôt auprès du Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes**

La partie la plus diligente (en pratique l'Employeur) doit également déposer un exemplaire de l'accord au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

#### **c) Moment du dépôt**

La loi ne prévoit pas de délai pour accomplir les formalités de dépôt.

#### **d) Conséquences du dépôt**

L'accord collectif est applicable, sauf dispositions contraires de celui-ci, à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat-greffe.

Les signataires de l'accord peuvent toutefois prévoir dans le texte une date ultérieure pour l'entrée en vigueur de l'accord que le lendemain du dépôt.

Ce dépôt permet de satisfaire les dispositions de l'article R.2231-9 du code du travail. En effet, d'après cet article, toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement des textes déposés auprès de la DIRECCTE. Elle peut en obtenir une copie à ses frais. Toutefois, lorsqu'une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention ou de l'accord en cause est délivrée gratuitement à chacune des parties à l'instance qui le demande.

#### **e) Non-respect de l'obligation de dépôt**

L'absence de dépôt n'entraîne pas la nullité de l'accord.

Toutefois, il reste important de le déposer afin d'éviter tout litige sur ce point. En effet, un accord non déposé ne peut être opposable aux salariés (Cass. Soc, 25 avril 2001 n°00-43.034).

## **II- Publicité des accords collectifs**

#### **Référence(s) :**

Code du travail : Articles L.2231-5-1 ; R.2231-1-1

**Depuis le 1er septembre 2017**, tous les accords doivent être rendus publics et versés dans une base de données nationale dont le contenu est publié en ligne.

La base de données nationale a été mise en ligne le 17 novembre 2017 sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) dans la rubrique « accords collectifs ».

Cette nouvelle obligation issue de la loi travail a pour objectif de remédier à la méconnaissance des règles conventionnelles et développer des bonnes pratiques en matière de négociation.

Seule exception : les accords relatifs à l'épargne salariale (intéressement, plans d'épargne, etc.) ne sont pas soumis à l'obligation de publication.

#### **a) Publication anonyme**

Tous les accords doivent être publiés dans une version rendue anonyme (suppression des noms et prénoms des négociateurs et signataires).

La version anonyme de l'accord doit être déposée auprès de la Direccte en même temps que l'accomplissement des formalités de dépôt. C'est la Direccte qui s'occupe ensuite de la publication de l'accord sur le site.

## **b) Possibilité d'une publication partielle**

Après la conclusion d'un accord, les parties peuvent acter qu'une partie de cet accord ne doit pas faire l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Pour ce faire, cet acte doit :

- être signé par l'employeur et par une majorité des organisations syndicales signataires;
- indiquer les motivations de cette publication partielle (sans incidence sur la légalité de l'accord);
- être joint au dépôt auprès de la DIRECCTE avec la version intégrale et la version amputée de l'accord destinée à la publication.

A défaut d'acte sur une publication partielle, l'accord sera publié dans une version intégrale.

L'employeur a toutefois la possibilité, de son propre chef, d'occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise contenus dans l'accord publié.

## **III- Mise à disposition de la convention ou de l'accord collectif**

### **Référence(s) :**

Code du travail : Article R.2262-1 et suivants

A défaut de stipulations contraires, l'Employeur :

- donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.
- tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail (généralement au sein des pôles RS).
- met sur l'intranet, notamment à travers DIGIDOC, un exemplaire à jour des textes.

L'Employeur lié par une convention ou un accord collectif doit fournir un exemplaire de ce texte aux CE (CSE), au CCGPF (CSE central) et aux Délégués Syndicaux.

Un avis est affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Cet avis comporte l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement et doit préciser où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

## Modèle de lettre à joindre avec un exemplaire de l'accord collectif à la DIRECCTE

Direction.....  
Adresse.....  
Tél :..... Fax :.....  
Mail :.....

Unité Territoriale de.....  
DIRECCTE  
Adresse.....

A....., le.....

**Objet : Dépôt de l'accord relatif à .....**

**LRAR :.....**

Madame, Monsieur,

Vous trouverez, sous ce pli, un original de l'accord relatif à ....., signé le ....., par.....

La version électronique de cet accord ainsi que les pièces complémentaires (version anonymisée de l'accord, bordereau de dépôt, justificatif de la notification de l'accord aux OS et une copie du PV des élections professionnelles) ont été transmises à vos services par courriel le .....

Je vous invite à me contacter si des informations nécessaires venaient toutefois à manquer.

Veuillez agréer Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature



Modèle du bordereau de dépôt (pièce à joindre à la DIRECCTE) sur le site [travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé



## BORDEREAU DE DÉPÔT D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

A joindre à tout dépôt d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article D.2231-7 du Code du travail  
(CERFA N° 13092\*03)

### 1- COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

N° SIRET \_\_\_\_\_  
Raison sociale \_\_\_\_\_  
Correspondant \_\_\_\_\_ Téléphone \_\_\_\_\_  
Counil de contact \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
Code Postal \_\_\_\_\_ Commune \_\_\_\_\_  
Effectifs (personnes physiques) \_\_\_\_\_ APE (Activité principale exercée) \_\_\_\_\_  
Libellé de la convention collective de branche (principale) \_\_\_\_\_

Cadre réservé à l'administration
Numéro de Dossier
Date de dépôt

IDCC (Identifiant de la Convention Collective : consultez [www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc))

Délégués syndicaux présents dans l'entreprise ou l'établissement

CFDT ☐ CFTC ☐ CGC ☐ CGT ☐ FO ☐ Autre(s) ☐ Aucun ☐

### 2- LE TEXTE DÉPOSÉ

Date de signature  /  /  mm aa Date de notification (aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement)  /  /  mm aa

Ce texte est déposé pour :

Un ou plusieurs établissements<sup>(1)</sup> ☐ Un groupe<sup>(1)</sup> ☐ Un groupement inter-entreprises<sup>(1)</sup> ☐  
Une entreprise ☐ Une UES<sup>(1)</sup> ☐

<sup>(1)</sup> joindre la liste des différents établissements ou entreprises concernés

Ce texte est signé par :

Un ou des délégués syndicaux ☐ % de voix recueillies par les signataires aux dernières élections (1<sup>er</sup> tour CE ou DP) :  %  
Le Comité d'entreprise<sup>(2)</sup> (ou DUP) ☐ % de voix recueillies par les signataires aux dernières élections :  %  
Le délégué du personnel<sup>(2)</sup> ☐ % de voix recueillies par les signataires aux dernières élections :  %

<sup>(2)</sup> Transmettre le PV de validation de la Commission Paritaire Nationale de Branche (hors épargne salariale)

Un salarié mandaté<sup>(3)</sup> ☐ Les salariés<sup>(4)</sup> ☐ L'employeur seul<sup>(4)</sup> ☐  
(ratification à la majorité des 2/3) (Décision unilatérale)

<sup>(3)</sup> Transmettre le PV de consultation du personnel attestant de la majorité des suffrages exprimés

<sup>(4)</sup> Modalités de conclusion des textes relatifs aux dispositifs d'intéressement, de participation ou de plans d'épargne

Sur quel(s) thème(s) ?  
indiquez le(s) différent(s)  
thème(s) abordé(s)

--

☐ NAO (Préciser s'il est conclu dans le cadre d'une négociation obligatoire)

Cet imprimé doit être adressé à la [DIRECCTE](#) du lieu de conclusion du texte

## Aide pour remplir le bordereau

N° SIRET	Mentionner le SIRET de l'établissement couvert par l'accord : il s'agit soit du SIRET de l'établissement si l'accord couvre 1 seul établissement, soit de celui de l'établissement régional (si l'accord est national, il s'agit du SIRET du Siège)
	Au besoin, vous adresser à la personne qui fournit cette information lors du remplissage du CERFA lors des élections professionnelles
Raison sociale	Ecrire « SNCF »
Correspondant	Prénom et Nom du Responsable Relations Sociales du périmètre sur lequel est conclu l'accord (si l'accord concerne plus d'un établissement, il s'agit du RRS régional sauf s'il s'agit d'un accord national)
Téléphone / Courriel	Téléphone et mail du Responsable Relations Sociales du périmètre sur lequel est conclu l'accord
Adresse / Code Postal / Commune	Adresse de l'établissement (si plusieurs adresses, indiquez l'adresse rattachée au SIRET précédemment complété (correspond normalement au siège de la Direction de l'Etablissement, de la Région ou de l'Entreprise)
Effectifs	Il s'agit de l'effectif du périmètre couvert par l'accord (voir avec le pôle de production de données RH)
APE	Ecrire « 4910Z »
Libellé de la convention collective de branche	Convention collective nationale de la branche ferroviaire
IDCC	Ecrire « 3217 »
Délégués syndicaux présents dans l'entreprise ou l'établissement	Cocher les OS représentatives invitées à la négociation (qu'elles aient ou non participé à la négociation de l'accord)
Date de signature	Mettre la date indiquée dans l'accord
Date de notification	Si notification réalisée sur plusieurs jours, mentionner la date de notification la plus tardive
Ce texte est déposé pour	Cocher « Un ou plusieurs établissements » (sauf s'il s'agit d'un accord national ; dans ce cas, cocher « Une entreprise »)
Sur quel(s) thème(s) ?	Indiquer les thèmes abordés dans l'accord



Modèle de lettre à joindre avec l'exemplaire de l'accord collectif au Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord

Direction.....

Adresse.....

Tél :.....

Fax :.....

Mail :.....

Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes  
de.....

Adresse.....

A....., le.....

**LRAR** : N°.....

**Objet** : Dépôt de l'accord relatif à .....

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du code du travail, vous trouverez, sous ce pli, l'accord relatif à ....., signé le .....par.....

Veuillez agréer Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

## FICHE N°6: LES COMITES DE SUIVI DES ACCORDS

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2222-5-1

### I- Des comités de suivi des accords collectifs :

L'accord doit impérativement définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous. Ces clauses visent à permettre aux partenaires sociaux de faire le point sur la mise en œuvre des accords conclus.

Toutefois, l'absence ou la méconnaissance de telles clauses de suivi n'entraînent pas la nullité de l'accord.

### II- Les membres du comité de suivi :

La loi ne fixe pas la composition précise des comités de suivi.

Il est préférable, afin d'éviter toute contestation, de définir clairement qui peut participer à ce comité de suivi en précisant la composition des délégations (nombre et éventuelle fonction syndicale).

Du côté patronal, les membres du comité sont des représentants de la direction.

Côté syndical, il est conseillé dans les accords de limiter la participation aux seules organisations syndicales signataires représentatives. Cela évite de devoir inviter des syndicats qui auraient perdu leur représentativité au moment où se réunit le comité de suivi.

### III- Le fonctionnement de ces comités :

Les dispositions de l'accord doivent prévoir l'organisation et la périodicité des réunions, la mise en place de groupes de travail, le cas échéant, issus du comité, ainsi que les pouvoirs et les missions de ce dernier.

## FICHE N°7: LA REVISION D'UN ACCORD COLLECTIF

### Référence(s) :

Code du travail : Articles L.2261-7-1 ; Article L.2261-8

### I- Différence entre révision et dénonciation

La révision est une procédure permettant d'adapter les dispositions initiales de l'accord collectif à l'évolution du contexte économique, social ou législatif.

Elle peut porter sur tout ou partie de l'accord et se fait par voie d'avenant.

La dénonciation entraîne la disparition totale de l'accord (voir Fiche 8). Un accord de substitution peut être conclu afin de remplacer l'accord qui a disparu.

### II- La procédure de révision

Les règles de cette fiche sont applicables aussi bien en cas de révision totale qu'en cas de révision partielle.

La révision de l'accord peut porter sur des dispositions particulières, on parle alors de révision partielle, ou sur l'intégralité du contenu de l'accord : il s'agit dans ce cas d'une révision totale.

Deux étapes sont à distinguer dans la procédure de révision : l'engagement de la procédure et la signature de l'avenant.

#### a) Qui peut engager la procédure de révision ?

Durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, le déclenchement de la procédure de révision est réservé aux signataires de l'accord (employeur et/ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de l'accord).

Une seule organisation syndicale signataire ou adhérente peut demander la révision de l'accord, peu importe que les autres organisations syndicales signataires ou adhérentes n'y soient pas favorables.

A l'issue de ce cycle électoral, la procédure de révision peut être demandée par toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles soient ou non signataires de celui-ci.

**Exemple :** un accord relatif au télétravail a été signé en juillet 2016 par l'OS représentative A et l'OS représentative B, les OS représentatives C et D ayant refusé de signer. Le cycle électoral au sein de l'entreprise se situe entre novembre 2015 et novembre 2018. Ainsi, jusqu'en novembre 2018, seuls l'employeur, l'OS A et B qui sont signataires peuvent déclencher la procédure de révision de l'accord. En revanche, à l'issue de ce cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu donc à partir de novembre 2018, les OS représentatives C et D, bien qu'elles soient non signataires, pourront prendre l'initiative de cette révision.

#### b) Qui inviter à la table des négociations ?

Lorsque la révision de l'accord a été demandée, l'employeur doit inviter à la table des négociations toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles aient ou non signé ou adhéré à l'accord dont est envisagé la révision.

A défaut de convocation de toutes les OS représentatives dans l'entreprise, signataires ou non de l'accord initial, l'avenant de révision devra être annulé (Cass. Soc, 26 mars 2002 n°00-17.231 ; Cass. Soc 31 mai 2006 n°04-14.060).

Cette règle vaut qu'on se situe ou non au cours du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu. Il faut donc à chaque fois inviter toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, et ce même si elles ne sont pas habilitées à demander l'engagement d'une procédure de révision.

En revanche, un syndicat signataire d'un accord d'entreprise qui a perdu sa représentativité pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision est entreprise ne peut s'opposer à sa révision (Cass. Soc 21 septembre 2017 n°15-25.531). En effet un syndicat non représentatif ne peut participer à la négociation.

### **c) Qui peut signer l'avenant de révision ?**

Peuvent signer l'avenant de révision toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles aient ou non signé ou adhéré à l'accord d'origine (et que l'on soit ou non au cours du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu).

### **d) Quelles sont les conditions de validité de l'avenant de révision ?**

La validité de l'avenant de révision est soumise aux mêmes règles que celles applicables aux accords collectifs (voir la **FICHE N°4**).

Il doit donc être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. A défaut, s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, il doit être approuvé par une majorité de salariés.

Comme pour les accords collectifs, ces nouvelles règles de validités issues de la loi Travail et de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, ne s'appliquent aux avenants de révision, quelle que soit leur objet, qu'à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018. Ces nouvelles conditions de validité s'appliquent en revanche depuis le 1 janvier 2017 pour les avenants relatifs à la durée du travail, aux congés et aux repos.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2018, lorsque l'avenant ne porte pas sur la durée du travail, les repos et les congés, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent : pour être valide, l'avenant doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections.

### **e) Quelles sont les formalités à respecter après la signature de l'avenant ?**

#### **■ La notification de l'accord**

La procédure de notification est la même que celle prévue pour les accords collectifs (voir **FICHE N°5**).

A l'issue de la procédure de signature, l'Employeur procède à la notification à l'ensemble des syndicats représentatifs dans le périmètre de la négociation.

#### **■ Le dépôt**

La procédure de dépôt est la même que celle prévue pour les conventions et accords collectifs (voir Fiche 5).

Pour le dépôt à la DIRECCTE, il faut utiliser le même bordereau que celui utilisé pour le dépôt d'un accord collectif (CERFA n° 13092\*03), en mentionnant dans la rubrique « sur quel(s) thème(s) ? » « Révision de l'accord collectif relatif .... signé le .... ».

### III- Les conséquences de la révision

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif se substitue de plein droit aux dispositions de la convention ou de l'accord initial qu'il modifie (article du L.2261-8 du code du travail).

Ces nouvelles dispositions s'appliquent dès le lendemain du dépôt de l'avenant, sauf stipulations contraires.

En conséquence, dès lors que la procédure de révision n'est pas entachée d'irrégularité, un salarié ne peut pas invoquer le maintien d'une disposition de l'accord initial qui a fait l'objet d'une modification par avenant, quand bien même la disposition initiale lui était plus favorable.

#### **Modification de simples erreurs matérielles contenues dans l'accord collectif :**

Toute modification d'un accord collectif ne doit pas obligatoirement s'analyser en une révision de l'accord.

La Cour de cassation considère que, dans l'hypothèse où une simple erreur matérielle est invoquée par l'employeur, le juge doit rechercher la commune intention des parties afin de vérifier si c'est le texte initial ou le texte modifié qui est conforme au résultat de la négociation. Dans le premier cas, seule une révision pourra modifier l'accord, dans le deuxième cas (simple erreur matérielle) une rectification unilatérale par l'employeur de l'accord est admise (Cass. Soc., 20 septembre 2005, n°04-46.441).

## Modèle de lettre de convocation des Organisations Syndicales à la révision d'un accord collectif :

Madame ou Monsieur  
le/la Secrétaire Général(e)  
de.....  
Adresse.....

A .... , le .....

**Objet :** \_Convocation à la négociation d'un avenant à l'accord collectif relatif ...  
concernant les dispositions relatives ....

**LRAR :** N°.....

Madame, Monsieur,

Expliquer sur quoi va porter la négociation

C'est à ce titre que nous vous invitons à participer à une table ronde sur..... ...en vue de  
procéder à l'examen du projet.....

Cette table ronde se tiendra le :

- Date
- Heure
- Lieu

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération  
distinguée.

Nom Prénom des représentants de l'Employeur qui participeront à la négociation

Signature

## Fiche N°8: La dénonciation d'un accord collectif

### Référence(s) :

Code du travail : Articles L.2261-9 ; L.2261-10 ; L. 2261-13

### I- Distinction entre révision et dénonciation

La révision est une procédure permettant d'adapter les dispositions initiales de l'accord collectif à l'évolution du contexte économique, social ou législatif. Elle peut porter sur tout ou partie de l'accord et se fait par voie d'avenant (voir **FICHE N°7**).

La dénonciation entraîne la disparition totale de l'accord. Un accord de substitution peut être conclu afin de remplacer l'accord qui a disparu. Certaines dispositions peuvent néanmoins continuer à s'appliquer si aucun accord de substitution n'a été signé après la dénonciation (dans un délai de 15 mois).

### II- Procédure de dénonciation applicable uniquement pour les « vrais » accords collectifs

Il est important de noter que la procédure de dénonciation mentionnée dans cette fiche n'est applicable que pour les textes qui peuvent se prévaloir de la qualité d'accord collectif, c'est-à-dire les textes conclus dans le respect des règles énoncées dans les fiches précédentes (notamment dans les **FICHES N°2,3 ET 4**) de ce manuel.

Les textes qui ne peuvent pas être qualifiés d'accords collectifs (exemple : un accord conclu avec des salariés sans mandat) ont la valeur d'un engagement unilatéral et doivent être dénoncés en suivant la procédure qui leur est applicable (voir **FICHE 10**).

### III- Impossibilité de dénoncer un accord à durée déterminée

Il est impossible de dénoncer une convention ou un accord collectif à durée déterminée. En effet, le code du travail prévoit seulement la possibilité de dénoncer une convention ou un accord collectif à durée indéterminée.

La Cour de cassation confirme qu'un accord collectif à durée déterminée ne peut pas être dénoncé unilatéralement, c'est-à-dire soit par la partie salariée, soit par la partie employeur (Cass. Soc 26 mai 1983 n°81-15.262).

## IV- L'obligation de principe d'une dénonciation totale

En principe, la dénonciation porte sur la totalité de la convention ou de l'accord collectif.

Cependant, il existe deux exceptions (Cass.soc. 16 oct. 1974, n°73-11.562) :

- Lorsqu'une clause dans l'accord autorise une dénonciation partielle (c'est-à-dire que certaines dispositions ne vont pas disparaître) ;
- Lorsqu'au moment de la dénonciation (émanant des signataires employeurs ou salariés), tous les signataires de l'accord se mettent d'accord pour ne dénoncer que partiellement l'accord (à formaliser par un écrit)

En dehors de ces deux cas, la dénonciation partielle n'est pas possible et est irrégulière.

Par exemple, constitue une dénonciation partielle irrégulière le fait pour un employeur de dénoncer totalement un accord d'établissement tout en précisant dans la lettre de dénonciation que certaines clauses de l'accord dénoncé ne sont pas renégociables (Cass.soc. 12 oct. 2005, n°04-43.355).

## V- La procédure de dénonciation

### ■ Les personnes habilitées à dénoncer

La dénonciation émane soit de l'Employeur soit de toutes les OS signataires.

Remarque : Elle peut également être le fait d'une seule partie des OS signataires. Cette hypothèse est toutefois extrêmement rare. Dans un tel cas, le texte continue à s'appliquer à l'ensemble des salariés comme précédemment. La seule incidence de la dénonciation réside dans le fait que certaines clauses (présence dans les commissions de suivi par exemple) cessent d'être opposable à l'OS à l'origine de la dénonciation. De plus, la loi n'impose pas dans cette hypothèse l'obligation d'engager une nouvelle négociation à la demande de l'une des parties.

### ■ La notification

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Pour éviter toute contestation, cette notification doit être faite par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR) et il faut conserver une photocopie du bordereau de cette lettre.

### ■ Le dépôt

La procédure de dépôt est la même que celle prévue pour les conventions et accords collectifs (voir **FICHE N°5**).

Pour le dépôt à la DIRECCTE, il faut utiliser le même bordereau que celui utilisé pour le dépôt d'un accord collectif (CERFA n° 13092\*03), en mentionnant dans la rubrique « *sur quel(s) thème(s) ?* » « *Dénonciation de l'accord collectif relatif à ..... signé le .....* ».

La dénonciation n'est valablement opérée qu'à partir du lendemain de son dépôt.

Pour tout problème en cas de litige, il est nécessaire de conserver une photocopie du bordereau de la LRAR.

### ■ La durée du préavis et la négociation d'un accord de substitution



La durée du préavis, en cas de dénonciation, peut être fixée par la convention ou l'accord.

A défaut de disposition expresse, cette durée est de **3 mois**.

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

Il s'agit d'une nouveauté de la loi Travail. En effet, auparavant, la jurisprudence considérait qu'un accord de substitution ne pouvait pas être conclu pour remplacer l'accord dénoncé : il fallait attendre l'expiration de ce préavis (les négociations de l'accord de substitution pouvaient toutefois être engagées durant cette période).

Toutes les OS représentatives, sur le périmètre considéré, doivent être invitées à la négociation de l'accord de substitution (Cass. Soc, 2 février 2000 n°97-22.619). Cela signifie que les OS représentatives même non signataires de l'accord dénoncé doivent être invitées à négocier.

#### ■ Survie provisoire de l'accord dénoncé

L'accord dénoncé continue de produire ses effets :

- Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution remplaçant l'accord dénoncé ;
- A défaut de conclusion d'un nouveau texte, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis, soit pendant une période de 15 mois à compter de la dénonciation (durée du préavis de 3 mois + délai de survie d'un an).

Cependant, une clause de l'accord peut prévoir un délai supérieur à 12 mois pour le maintien des dispositions de l'accord dénoncé. Il faut que ce délai soit expressément énoncé pour que celui-ci soit valable.

Ainsi, une clause prévoyant sans fixation de délai, le maintien en vigueur de l'accord dénoncé jusqu'à la prise d'effet d'un nouvel accord n'est pas valable (Cass.soc. 13 oct.. 1988 n° 86-40.897).

#### ■ Maintien de la rémunération perçue en cas d'échec des négociations

Si à l'expiration du délai de survie du texte dénoncé (durée préavis + un an), aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés conservent, en application 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.

La rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du Code de sécurité sociale. Sont donc visés uniquement les éléments de rémunération entrant dans l'assiette de cotisations sociales (salaire de base, rémunération des heures supplémentaires et complémentaires et les majorations afférentes, les indemnités de congés payés, les gratifications, primes et indemnités liées à l'exécution du travail etc.). Sont en revanche exclus de la rémunération à maintenir, l'intéressement, la participation ou le remboursement de frais professionnels et l'avantage (c'est-à-dire le rabais excédentaire soumis à cotisation lors de la levée de l'option sur l'action) (art L242-1 première phrase de l'alinéa 2).

Pour déterminer la rémunération à maintenir, il faut se placer à la date à laquelle l'accord cesse de produire ses effets et tenir compte des versements effectués en application de l'accord dénoncé au cours des 12 mois précédents. Le maintien de la rémunération peut être assuré par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de l'accord dénoncé et le montant de la rémunération du salarié résultant du nouvel accord (s'il existe) et de son contrat de travail.

Seuls les salariés présents dans l'entreprise avant la dénonciation peuvent prétendre au maintien de leur rémunération (Cass. soc., 15 mai 2011, n°99-41.669).

Toutefois, le principe d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce que l'employeur fasse bénéficier, par engagement unilatéral, les salariés engagés postérieurement à la dénonciation d'un accord collectif d'avantages identiques à ceux dont bénéficient, au titre du maintien de la rémunération perçue, les salariés engagés antérieurement à la dénonciation de l'accord (Cass. soc., 24 avril 2013, n°12-10.196).

**NB :** La loi Travail a remplacé la notion de « maintien des avantages individuels acquis » prévue en cas de dénonciation par celle de « maintien de la rémunération perçue ». Sont susceptibles d'être concernées par cette nouvelle règle les dénonciations d'accords cessant de produire leurs effets à compter du 10 août 2016. Cela vise toutes les dénonciations intervenues depuis le 10 mai 2015 (3 mois de préavis + 12 mois de délai de survie) n'ayant pas débouché sur la conclusion d'un accord de substitution.

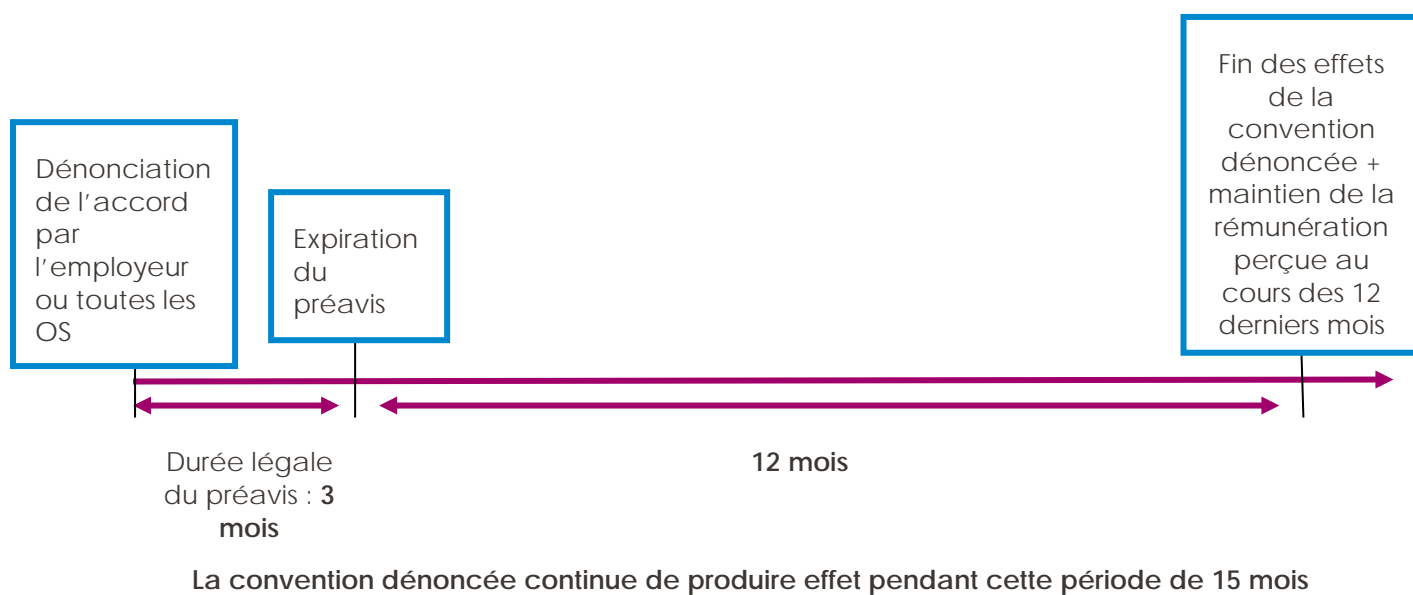
#### ■ Les conséquences d'une dénonciation irrégulière

Lorsque la dénonciation est irrégulière, l'accord dénoncé continue d'être en vigueur.

## Schémas récapitulatifs :

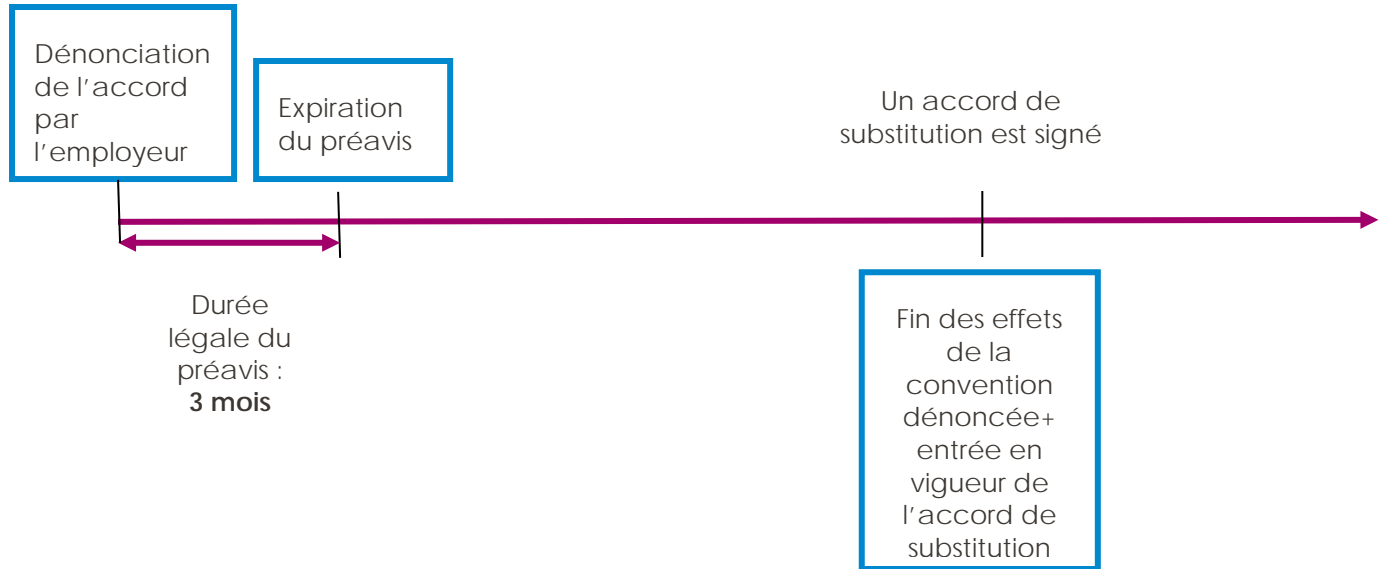
### Hypothèse 1 :

L'accord ne prévoit aucune stipulation expresse sur la durée du préavis + aucun nouvel accord de substitution n'a été trouvé entre les parties :



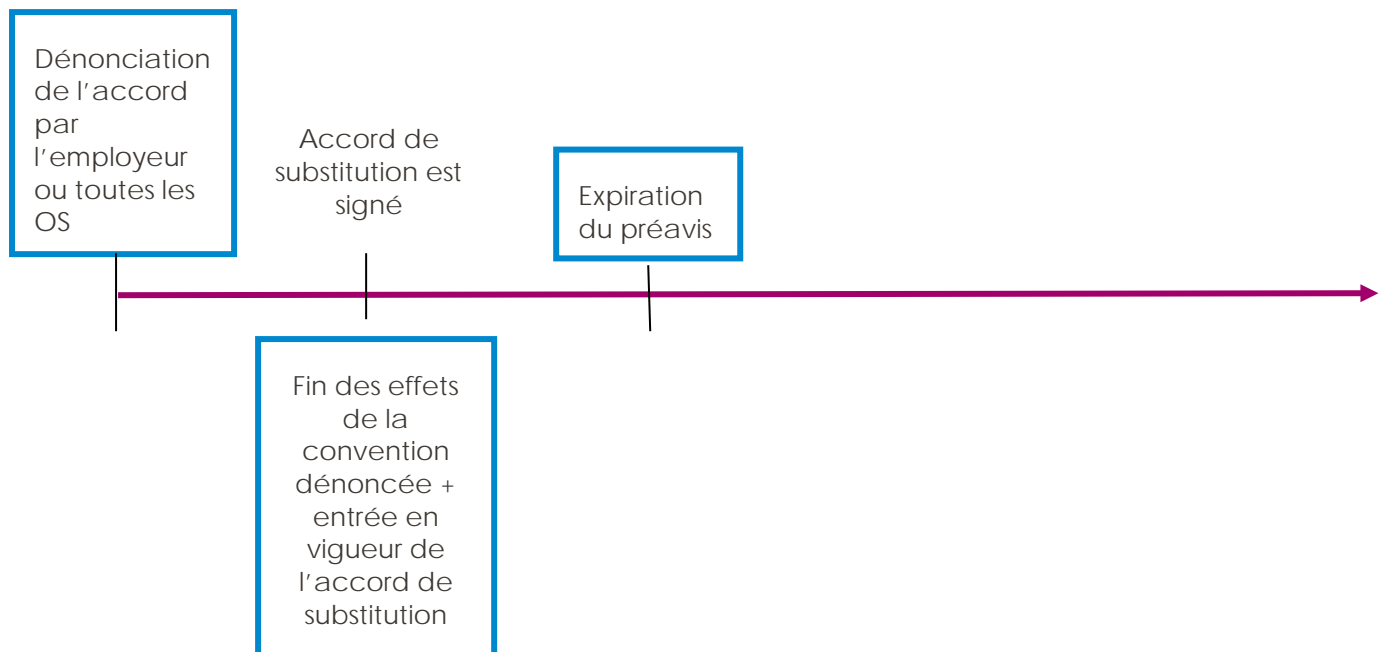
## Hypothèse 2 :

L'accord ne prévoit aucune stipulation expresse sur la durée du préavis + un accord de substitution a été trouvé entre les parties 7 mois après la dénonciation :



## Hypothèse 3 :

L'accord ou la convention ne prévoit aucune stipulation expresse sur la durée du préavis + un accord de substitution a été trouvé entre les parties avant l'expiration du préavis :



Modèle de lettre de dépôt à envoyer à la DIRECCTE lors de la  
dénonciation d'un accord:

Direction.....  
Adresse.....  
Tél :..... Fax :.....  
Mail :.....

Unité Territoriale de .....  
DIRECCTE  
Adresse.....

**LRAR : N°...**

**Objet : Dénonciation de l'accord collectif relatif.....**

A.....,le.....

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail nous vous informons que nous avons procédé à la dénonciation de l'accord collectif relatif ..... qui avait été signé le .....par.....

Je vous invite à contacter ....., au....., si des informations nécessaires venaient à manquer.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

Modèle de lettre de notification à envoyer aux Organisations Syndicales  
pour les informer de la dénonciation :

Direction.....  
Adresse.....  
Tél :..... Fax :.....  
Mail :.....

Madame ou Monsieur le/la Secrétaire  
Général(e) de.....  
Adresse.....

**LRAR** : N°...

**Objet** : Dénonciation de l'accord collectif relatif .....

**DIR** N°.....

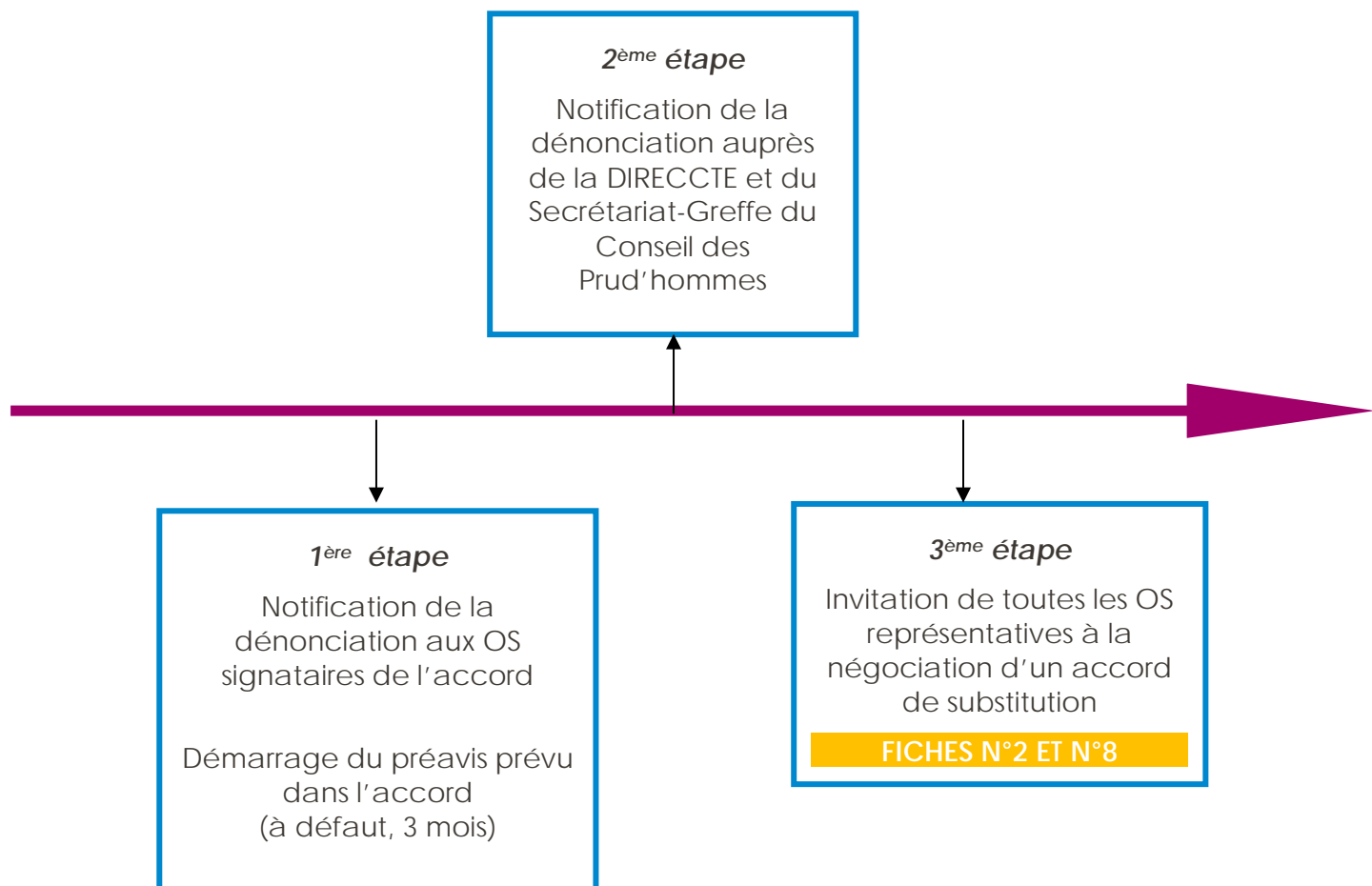
Madame, Monsieur,

Je vous prie de bien vouloir prendre note de la dénonciation de l'accord collectif  
relatif ..... signé le .....

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

## Schéma récapitulatif de la dénonciation d'un accord collectif



#### 4<sup>ème</sup> étape

Si terrain d'entente possible, conclusion  
d'un accord de substitution

*Remarque : il est possible de conclure un  
accord de substitution avant l'expiration du  
délai de préavis*

FICHES N°3, N°4 ET N°5

#### 4<sup>ème</sup> étape bis

Si pas de terrain d'entente possible,  
pas de conclusion d'un accord de  
substitution

Conservation par les agents  
concernés de la rémunération  
perçue au cours des 12 derniers  
mois



### I- Définition de l'usage d'entreprise

L'usage est un mode informel de création du droit résultant d'une pratique répétée marquant la volonté implicite de l'employeur de reconnaître ou d'attribuer certains avantages aux salariés de l'entreprise.

Les usages ne peuvent pas être moins favorables que la loi ou la convention collective. Ils apportent donc au salarié des droits supplémentaires.

L'usage est générateur de droits pour le salarié et d'obligations pour l'employeur.

A noter, une pratique illicite n'est pas un usage.

### II- Les caractéristiques d'un usage : 3 conditions cumulatives

Il y a existence d'un usage dès lors que la pratique constatée présente à la fois un caractère général, constant et fixe (Cass. Soc, 22 juin 1993 n°90-41.830 ).

C'est au salarié invoquant l'existence d'un usage de rapporter la preuve que cet usage existe. Ainsi, c'est au salarié qui demande l'application d'un usage d'apporter la preuve de son existence, et ce par tous moyens (affichage dans l'entreprise, témoignages, bulletins de paie, etc...).

#### a) L'usage doit être général

L'usage doit bénéficier à l'ensemble du personnel ou au moins à une catégorie professionnelle déterminée (Cass. Soc 27 mai 1987 n°82-42.115).

Une différence de catégorie professionnelle entre des salariés placés dans une situation comparable au regard d'un avantage ne suffit pas, à elle seule, à justifier une inégalité de traitement, dès lors que cet avantage résulte d'un usage ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, il appartient à l'employeur de démontrer que la différence de traitement repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Cass. soc. 27 janvier 2015 n° 13-17.622).

Si l'Employeur n'accorde l'avantage qu'à certains salariés, il n'y a pas d'usage.

*Exemple : selon un usage, une prime était versée aux cadres et aux ETAM. Deux salariés « ouvriers » avaient également bénéficié de cette prime pendant plusieurs années. Ces ouvriers ne pouvaient pas invoquer un usage pour en demander le maintien car, dans leur catégorie professionnelle, ils étaient les seuls à bénéficier de cette prime : il n'y avait donc pas un usage général.*

#### b) L'usage doit être constant

L'usage doit être constant dans le temps, c'est-à-dire, que l'avantage doit avoir été attribué de façon répétée et périodique, ce qui exclut les actes occasionnels et discrétionnaires de l'employeur.

Selon la jurisprudence, le paiement d'une prime annuelle deux années de suite ne suffit pas à établir un usage. De même, le versement d'une prime mensuelle pendant trois mois de suite ne suffit pas à créer un usage constant (Cass. Soc 20 octobre 1994 n°93-42.800).

En revanche, la jurisprudence a admis qu'est un usage constant le versement d'une prime de fin d'année allouée pendant trois années de suite au même montant. C'est également le cas pour une prime versée pendant quatre années consécutives même si elle ne figure pas sur le bulletin de paie.

#### **c) L'usage doit être fixe**

L'avantage accordé au salarié doit présenter une certaine fixité s'agissant des conditions à remplir pour y prétendre et des modalités de calcul. Les conditions d'octroi et les modalités de calcul doivent être fixées selon des critères objectifs « repérables » qui sont toujours identiques et constants.

Selon la jurisprudence, a un caractère de fixité (les critères de calcul étant objectifs et constants), le montant d'une prime inchangé depuis plusieurs années ou une prime annuelle versée pendant trois ans qui correspondait au salaire d'un mois donné.

A l'inverse, le versement, même régulier, d'une prime dont le montant a toujours été variable (d'une année à l'autre, d'un salarié à l'autre) ne peut constituer un usage lorsque ce montant ne dépend d'aucun critère précis (Cass.soc. 28 oct. 1998).

En revanche, si la variation du montant de l'avantage n'est pas liée à la seule volonté de l'Employeur, mais par exemple aux résultats de l'entreprise, cela ne remet pas en cause l'usage.

#### **d) L'usage ne peut pas naître d'une erreur de l'employeur**

Un usage suppose la volonté de l'employeur de s'engager : lorsque ce dernier attribue un avantage par erreur, cette erreur, même répétée, n'est pas créatrice de droit et ne peut donc constituer un usage (Cass. soc. 25 mai 1989 n°85-41.628).

### **III- Application de l'usage**

L'usage s'applique de plein droit aux salariés concernés à compter de leur embauche.

Le non-respect d'un usage par l'employeur peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts au salarié ayant subi un préjudice du fait de ce non-respect (Cass. Soc, 21 février 2007 n°05-41.870).

### **IV- La dénonciation d'un usage**

Pour que l'usage cesse de s'appliquer, il faut obligatoirement une dénonciation régulière de ce dernier. Même si l'employeur cesse d'appliquer l'avantage pendant plusieurs années, celui-ci ne disparaît pas et les salariés peuvent en réclamer l'application.

La modification d'un usage est soumise à la même procédure de dénonciation (Cass. Soc, 7 avril 1998 n°95-42.992).

L'employeur n'a pas à motiver ou justifier sa décision de dénoncer.

Pour dénoncer un usage, il faut respecter un certain formalisme. En effet, il faut (Cass. Soc. 27 mars 2008 n°07-40.437) :

- a. informer les Institutions Représentatives du Personnel ;
- b. prévenir individuellement les salariés concernés par l'usage ;
- c. respecter un délai de prévenance suffisant

#### **a) L'obligation d'information des institutions représentatives du personnel**

L'information doit être faite dans le cadre de l'IRP la plus adéquate :

- Si l'usage concerne un établissement, l'information doit être faite au Comité d'Etablissement dont il dépend ainsi qu'aux Délégués du Personnel (ou au CSE dont il dépend) ;
- Si l'usage s'applique dans toute l'Entreprise, l'information doit être faite au CCE ou CSE central (Cass. Soc 13 oct. 2010 n°09-13.110).

L'information des représentants du personnel doit intervenir préalablement à celle des salariés.

En outre, l'information du CE/CSE sur la dénonciation doit être faite dans le cadre d'une réunion de cette instance, après inscription de ce point à l'ordre du jour. Une information diffusée exclusivement par lettres individuelles adressées aux représentants du personnel ne permet pas une dénonciation régulière (Cass.soc. 5 janv. 2005, n°02-42.819).

La preuve de la dénonciation formelle d'un usage par l'employeur pourra ressortir du PV de réunion (Cass. Soc, 16 mars 1989 n°86-42.846).

Si l'employeur oublie d'informer le CE/CSE sa décision ne sera pas opposable aux salariés même si par ailleurs ceux-ci ont été individuellement prévenus (Cass. Soc 15 mai 1990 n°87-40.602).

#### **b) L'obligation d'information individuelle des salariés concernés par l'usage**

##### **■ Les agents concernés**

Les agents qui bénéficient de l'avantage doivent être informés individuellement de la prochaine disparition de celui-ci (Cass. Soc, 13 février 1996 n°93-42.309).

En outre, s'agissant d'un usage dont le bénéfice est subordonné à une condition d'ancienneté dans l'entreprise, il est également nécessaire d'informer les salariés individuellement, s'il s'agit d'une disposition qui est susceptible de leur profiter à l'avenir même si au jour de la dénonciation, ils ne remplissent pas encore la condition d'ancienneté (Cass.soc. 13 oct. 2010 n°09-13.110).

Tel est le cas, en cas de suppression d'une prime d'ancienneté par exemple : les agents qui ne remplissent pas la condition d'ancienneté sont quand même susceptibles d'en bénéficier un jour et il est donc nécessaire, en vertu de cette jurisprudence, de les informer de la suppression de cet usage.

Lorsque l'usage ne concerne que les représentants du personnel, la seule information de ces représentants, seuls salariés concernés, suffit. Il n'est dans ce cas pas nécessaire d'informer

individuellement l'ensemble des salariés de l'entreprise puisque l'usage ne les concerne pas (Cass. soc., 28 janvier 2015, n°13-24.242).

### ■ L'information des agents doit être individuelle

L'information doit être individuelle et précise. A défaut, la dénonciation n'a pas d'effet et est inopposable aux agents qui pourront demander l'application de l'avantage.

Selon la jurisprudence, l'information des salariés est insuffisante lorsqu'elle est faite :

- a. par l'affichage d'un communiqué ou d'une note de service (Cass.soc. 2 juil. 1991, n°88-43.747)
- b. par mention sur le bulletin de paie de la modification d'une prime (Cass.soc. 9 avr. 2002, n°00-41.783)
- c. par lettre offrant une option au salarié et se bornant à faire une proposition soumise à son accord en vue d'intégrer la prime d'ancienneté au salaire de base (CA Paris, 24 sept. 2008, n°06/07021)
- d. lors d'une réunion du personnel (Cass. soc., 9 avr. 2002, n° 00-41.783)

En revanche, l'absence de signature de l'employeur de la lettre de dénonciation notifiée individuellement ne rend pas celle-ci irrégulière (Cass. Soc, 10 mai 2005 n°03-42.494).

En pratique, cette information individuelle des agents doit se faire par lettre simple.

Pour des raisons de preuve, il est conseillé de remettre une lettre en main propre contre décharge, si cela semble possible. Une autre solution envisageable est d'agrafer cette lettre au bulletin de paie ou à l'enveloppe qui le contient.

**Remarque :** il s'agit d'une information du salarié et non d'une demande de validation de suppression de l'usage. En effet, le fait de solliciter l'accord du salarié, par exemple, sur la modification d'une prime versée en vertu d'un usage incorpore celle-ci au contrat de travail (Cass.soc. 1 février 2012, n°10-17.394).

### **c) Le respect d'un délai suffisant**

La durée de ce délai n'est pas prévue par la loi.

La Cour de cassation exige un préavis pour permettre aux OS de demander l'ouverture d'éventuelles négociations sur le sujet (Cass. soc., 12 février 1997, 96-40.972). La jurisprudence considère que le « délai suffisant de préavis pour dénoncer régulièrement un usage doit s'apprécier tant à l'égard des salariés auquel l'avantage profite qu'à l'égard des institutions représentatives du personnel » (Cass. soc., 3 mai 2012, n°10-20.738). En pratique, le caractère suffisant du délai s'apprécie également en considération des modifications apportées, de la durée d'application de l'usage, de la précipitation dans laquelle l'employeur a agi.

En pratique, un délai de 3-4 mois semble suffisant.

Selon la jurisprudence, une dénonciation effectuée le 1<sup>er</sup> décembre pour une prime de fin d'année versée fin décembre est trop tardive donc irrégulière (Cass.soc. 3 mars 1993, n°89-45.785), alors que l'avertissement fait en mai de la suppression du 13<sup>ème</sup> mois versée en décembre constitue un délai suffisant (Cass.soc. 27 avr. 1989, n°86-45.468).

#### **d) Une négociation non obligatoire**

En cas de dénonciation d'un usage, l'Employeur n'est pas tenu d'engager des négociations comme c'est le cas pour la dénonciation des conventions et accords collectifs ; l'absence d'une telle négociation n'ayant aucun impact sur les effets de la dénonciation.

Par conséquent, s'il n'y a pas d'obligation de négociation, il n'y a pas de maintien de la rémunération perçue après 15 mois comme pour les conventions ou accords collectifs.

#### **e) Les effets de la dénonciation**

##### **■ Si la dénonciation est régulière :**

La dénonciation faite régulièrement s'impose aux agents. Les droits résultants de l'usage disparaissent définitivement.

L'agent qui refuse de se conformer à ses nouvelles conditions de travail peut être sanctionné.

##### **■ Si la dénonciation est irrégulière :**

Si l'une ou l'ensemble des formalités posées pour la dénonciation (absence d'information des IRP ou absence d'information individuelle des agents concernés...) ne sont pas respectées, cette dénonciation n'est pas opposable aux agents qui peuvent donc réclamer l'application de l'avantage irrégulièrement dénoncé, y compris s'ils ont été recrutés après la dénonciation (Cass.soc. 22 mai. 2002, n°00-42.044). Ils peuvent également prétendre à des dommages et intérêts (Cass. soc., 25 févr. 2009, n° 07-45.447)

Tant qu'une dénonciation régulière ou que la conclusion d'un accord collectif ayant le même objet/thème ne sera pas intervenue, les agents peuvent continuer à se prévaloir de l'usage.

### **V- La disparition d'un usage suite à la conclusion d'un accord collectif ayant le même sujet**

Lorsqu'un accord collectif, même moins favorable, est conclu et qu'il porte sur le même objet que l'usage, ce dernier cesse automatiquement de s'appliquer, sans qu'il soit nécessaire de procéder à sa dénonciation (Cass.soc. 26 janv. 2005, n°02-47.507 ; Cass. Soc, 26 septembre 2012 n°10-24.529 sur le caractère moins favorable de l'accord).

Afin d'éviter tout contentieux, il est recommandé de préciser expressément dans l'accord que celui-ci remplace les usages appliqués.

Toutefois, un usage continue à perdurer si le nouvel accord garantit de façon précise le maintien de l'usage, ou, s'il n'a pas exactement le même objet (Cass.soc. 11 mars 2008, n°07-40.165).

Si l'accord collectif ne modifie que partiellement l'usage, les éléments de ce dernier non modifiés restent applicables. Il faudra alors les dénoncer pour qu'ils disparaissent également.

## Modèle de lettre individuelle de dénonciation d'un usage :

Nom de l'établissement

Adresse

Tel :

Direction de ...

Madame, Monsieur ...

A ..., le ...

Objet : Dénonciation d'un usage

Madame, Monsieur,

Vous êtes actuellement bénéficiaire d'un usage (expliquer l'usage)

En conséquence, après avoir informé les représentants du personnel lors de la réunion du ... , je vous annonce qu'il sera mis fin à cet usage à la date du ...

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sincères salutations.

Le Directeur d'établissement,

Signature

### I- Les caractéristiques d'un engagement unilatéral de l'Employeur

L'engagement unilatéral est une décision explicite, prise par l'Employeur seul, dans laquelle il s'engage vis-à-vis des agents à faire quelque chose.

L'engagement unilatéral peut prendre différentes formes. Il peut ainsi s'agir :

- d'une note de service
- d'une réponse faite devant les instances de représentation du personnel
- d'un engagement pris dans une DCI ou un protocole de fin de conflit

L'engagement unilatéral peut, par exemple, être un engagement oral, pris devant les agents, de verser une prime annuelle de vacances. Dans ce cas, le versement de cette prime devient obligatoire car les engagements unilatéraux de l'Employeur sont créateurs de droits pour les agents.

En conséquence, si l'Employeur veut, à l'avenir, cesser de verser cette prime, il est dans l'obligation de dénoncer l'engagement.

Contrairement à l'usage, la validité d'un engagement unilatéral n'est soumise à aucune condition particulière (hormis le respect des obligations légales).

L'Employeur peut limiter son engagement mais, dans ce cas, il doit être clair et précis sur les conditions restrictives qu'il veut mettre.

Ainsi, seule une clause claire et précise, définissant objectivement l'étendue et les limites de l'engagement, peut être une condition d'application de ce dernier. En l'absence de clause restrictive, il n'y a aucune condition d'application d'un engagement (Cass. Soc 30 novembre 2010 n°09-42.726).

C'est à celui qui se prévaut d'un engagement unilatéral de prouver son existence par tout moyen.

### II- La dénonciation d'un engagement unilatéral de l'Employeur

Il s'agit de la même procédure de dénonciation que celle prévue pour la dénonciation d'un usage (information des IRP, information individuelle des agents concernés, respect d'un délai suffisant) (Cass. Soc 10 janvier 1995 n°91-40.573).

Toutefois, lorsqu'un engagement unilatéral a été pris pour une durée déterminée, l'Employeur ne peut pas le dénoncer pendant cette durée (il s'agit du même principe que pour les accords collectifs à durée déterminée (voir Fiche 8)).

En revanche, contrairement aux accords à durée déterminée, il cesse de produire automatiquement ses effets à son échéance (Cass. Soc, 18 mai 2011 n°10-10.605).

Les conséquences pour les salariés d'une dénonciation régulière des engagements et celles en cas de dénonciation irrégulière, sont identiques à celles prévues en matière d'usages d'entreprise (régulière : disparition définitive et immédiate ; irrégulière : dénonciation non opposable aux salariés qui peuvent continuer à en réclamer l'application).



### **III- La disparition d'un engagement unilatéral suite à la conclusion d'un accord collectif ayant le même sujet**

Lorsqu'un accord collectif est conclu postérieurement à un engagement unilatéral et qu'il porte sur le même objet, l'engagement unilatéral disparaît sans qu'il y ait besoin de procéder à sa dénonciation (Cass. Soc, 27 septembre 2006 n°05-40.232)

L'accord collectif doit porter sur tous les avantages de l'engagement unilatéral pour qu'il disparaisse entièrement.

Si l'accord collectif ne modifie que partiellement l'engagement unilatéral, les clauses de ce dernier non modifiées restent applicables. Il faudra alors les dénoncer pour qu'elles disparaissent également (Cass. Soc, 16 septembre 2003 n°01-44.587).

### I- Les accords atypiques

Ce sont des accords conclus, non pas avec les Délégués Syndicaux comme le prévoit le code du travail, mais avec des élus du personnel (CSE ou DP, CE, etc.), ou simplement avec des agents. Ces accords atypiques sont conclus en méconnaissance des règles de conclusion des accords collectifs posées par le code du travail. Ils n'ont pas la valeur juridique ni les effets d'un accord collectif de droit commun.

Les accords atypiques sont souvent transcrits dans les procès-verbaux des instances ou sur le registre des délégués du personnel. Ils peuvent aussi être oraux.

Lorsque l'accord prévoit une obligation, celle-ci n'est pas opposable aux agents (Cass. Soc, 5 mai 2009 n°07-45.358).

Ainsi, par exemple, une clause de non concurrence prévue dans un accord atypique n'est pas opposable aux agents concernés : ils peuvent donc entrer au service d'un concurrent sans craindre une éventuelle condamnation par le Conseil de Prud'hommes.

En revanche, les agents peuvent demander à bénéficier d'un avantage prévu par un accord atypique car il est assimilé à un engagement unilatéral de l'Employeur.

L'Employeur est donc, quant à lui, dans l'obligation de respecter les dispositions prévues dans un accord atypique.

S'il souhaite y mettre fin, il doit dénoncer cet avantage (dans les mêmes conditions qu'un usage/engagement unilatéral).

Il n'est pas possible de déroger aux dispositions d'un accord collectif par accord atypique.

### II- Le cas particulier de l'accord de fin de conflit

A la suite d'un conflit collectif, un protocole de fin de conflit peut être négocié afin d'aboutir au règlement de ce dernier.

Son contenu est libre et sera fonction de la nature des revendications. Il peut comporter des clauses relatives à la rémunération, aux conditions de travail, à la représentation du personnel...

Toutefois, il ne doit pas comporter de clauses illicites ou de clauses qui seraient contraires à l'ordre public.

L'accord de fin de conflit a la nature :

- d'un accord collectif lorsqu'il est signé par un syndicat représentatif (sous réserve que les règles de négociation des accords collectifs aient été respectées (voir **FICHES N°2, N°3 ET N°4**) au niveau de l'établissement ou de l'entreprise, selon le cas considéré
- d'un engagement unilatéral lorsqu'il est signé par les salariés ou des élus du personnel

Lorsque l'accord de fin de conflit a valeur d'accord collectif, les règles relatives à la révision des accords collectifs s'appliquent.

**Remarque :** Lorsque l'employeur satisfait la revendication des grévistes par le protocole de fin de conflit, en instituant un nouvel avantage, il doit en faire bénéficier tous les salariés. Il ne peut pas y avoir une distinction entre les grévistes et les non-grévistes (Cass.soc. 5 juil. 2005, 03-45.256).

### Référence(s) :

Code du travail : Article L.2251-1 et suivants ; Article L. 2253-1 et suivants ;

### I- Les accords collectifs par rapport à la loi (code du travail)

En principe, la convention ou l'accord collectif est soumis aux dispositions du code du travail. Ce code prévoit un « plancher social » que les dispositions conventionnelles peuvent seulement améliorer.

Lorsqu'il existe des dispositions du code du travail et des dispositions d'une convention ou d'un accord qui ont le même objet et la même finalité, elles ne peuvent pas se cumuler. Seules les dispositions les plus favorables s'appliquent aux salariés.

Toutefois, il existe des exceptions à ce principe :

- Il existe des dispositions du code du travail que l'on ne peut pas enfreindre, et ce, même dans un sens plus favorable au salarié : il s'agit des règles d'ordre public absolu. Sont par exemple concernées, les règles définissant l'interdiction de l'indexation des salaires sur le salaire minimum de croissance ou les règles concernant la représentativité des Organisations Syndicales.
- Il existe des dispositions légales qui autorisent sous certaines conditions un accord collectif à déroger à la loi, y compris dans un sens moins favorable. Par exemple, l'article L. 3121-19 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, dans la limite de 12 heures.
- La loi peut également prévoir des dispositions supplétives. Ce sont des dispositions qui ne s'appliquent qu'à défaut d'accord collectif.

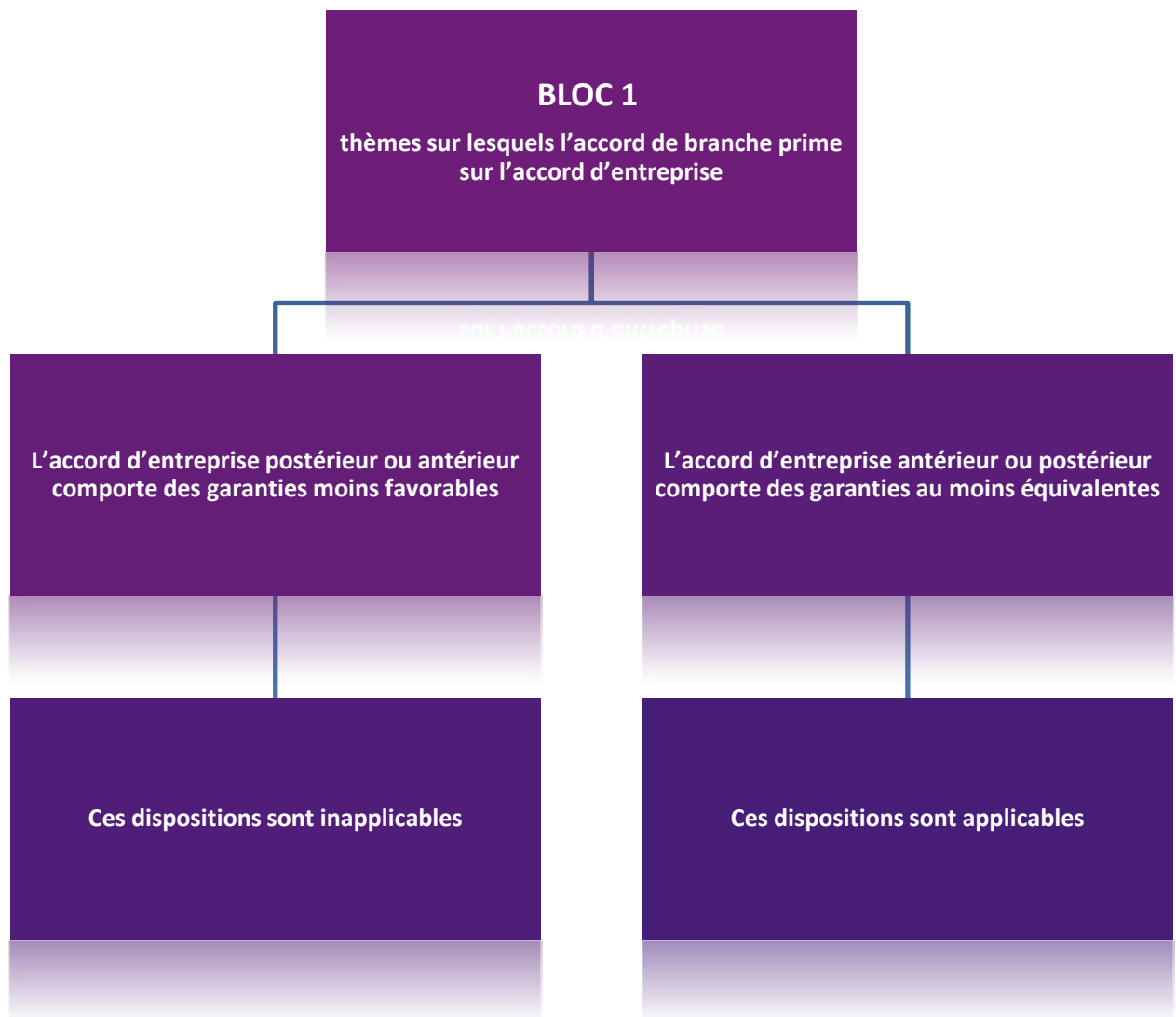
### II- Articulation des accords collectifs entre eux

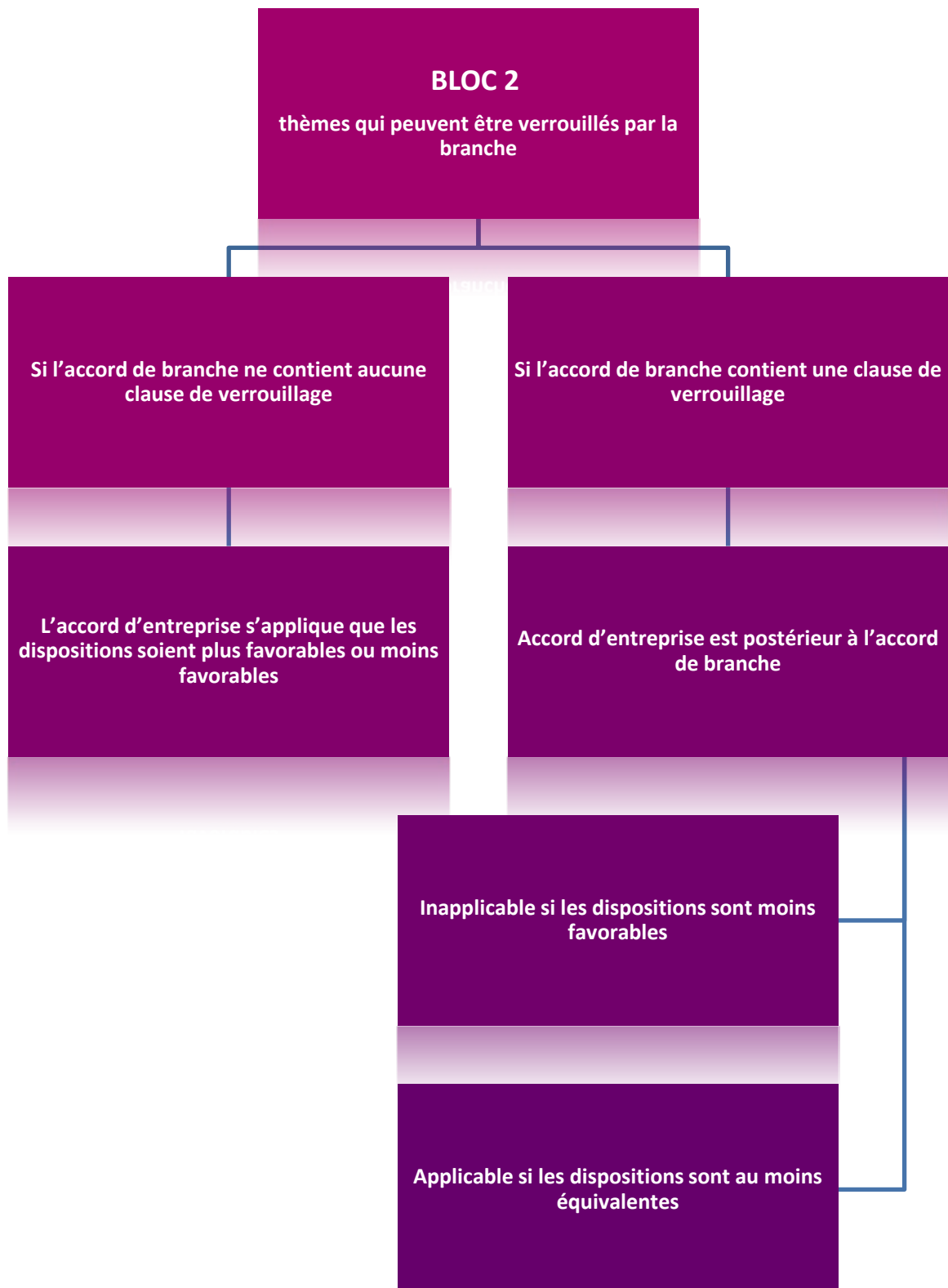
#### a) Accord d'entreprise ou d'établissement et accord de branche

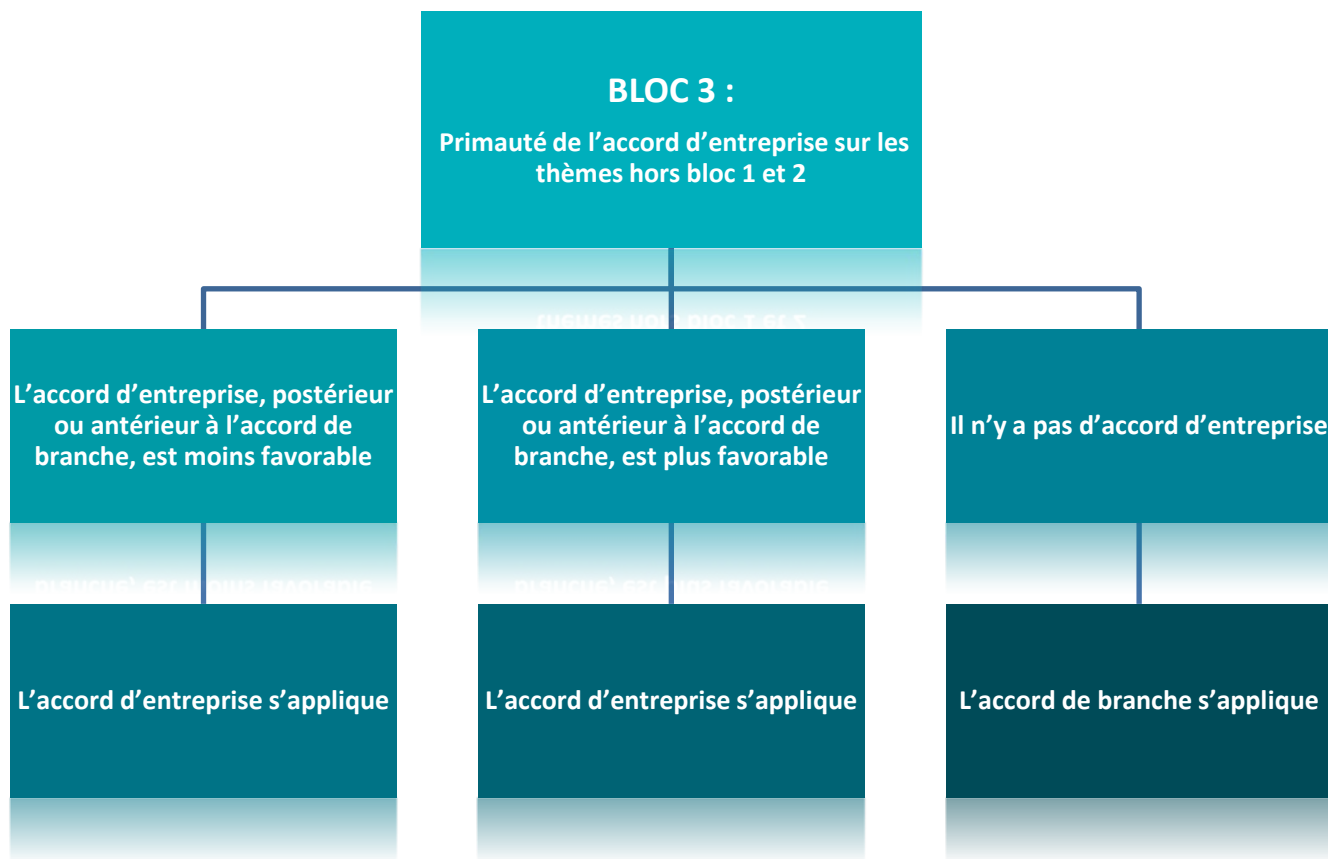
L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, instaure une nouvelle articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise selon les thèmes traités:

BLOC 1	BLOC 2	BLOC 3
<p>Primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprise antérieurs ou postérieurs à la convention de branche, sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche.</p> <p><i>NB : l'équivalence entre les garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière</i></p>	<p>Primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprise postérieurs uniquement si l'accord de branche le prévoit (ce qu'on appelle les clauses de verrouillage). Sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche.</p> <p><i>NB : l'équivalence entre les garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière</i></p>	<p>Primauté de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à l'accord de branche. La convention de branche s'applique uniquement s'il n'y a pas d'accord d'entreprise</p>
<p>Thèmes ou matières concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salaire minima hiérarchique</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 visées à l'art L.912-1 CSS</li> <li>- CDD et CTT : durée maximales, nombre maximal de renouvellements, délai de carence entre 2 CDD/CTT sur le même poste</li> <li>- CDI de chantier : condition de recours</li> <li>- Mise en place d'heures d'équivalence, possibilité d'aménager le temps de travail sur une période supérieure à 1 an dans une limite de 3 ans, définition du travailleur de nuit, dispositions relatives au temps partiel</li> <li>- Egalité professionnelle hommes/femmes</li> <li>- Période d'essai : conditions et durée de renouvellement</li> <li>- Modalités de poursuites de contrats de travail entre entreprises hors application de l'article L.1224-1 du code du travail</li> <li>- Conclusion des contrats de travail temporaires pour favoriser le recrutement de personnes sans emploi ou en formation (art L1251-7)</li> <li>- Salarié porté : rémunération minimale et montant de l'indemnité d'apport d'affaire</li> </ul>	<p>Thèmes ou matières concernées:</p> <p>La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</li> <li>- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical</li> <li>- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.</li> </ul>	<p>Toutes les autres matières que celles mentionnées aux blocs 1 et 2.</p>
<p>Ces dispositions sont applicables depuis le 24 septembre 2017 pour les accords de branche conclus avant ou après cette date.</p>	<p>Ces dispositions sont applicables depuis le 24 septembre 2017 pour les accords de branche conclus après cette date.</p>	<p>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les clauses des accords de branches sur ces matières, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise ayant le même objet.</p>

## Schémas récapitulatifs







#### **b) Accord d'entreprise et accord d'établissement**

Depuis la loi Travail, un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord.

Autrement dit, l'accord d'entreprise même moins favorable peut donc primer sur les accords d'établissements à condition qu'il le prévoie expressément (article L2253-6 code du travail).

#### **c) Accord d'entreprise ou d'établissement et accord de groupe**

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 accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord. Autrement dit, l'accord de groupe même moins favorable peut donc primer sur les accords d'entreprise et d'établissements à condition qu'il le prévoie expressément (article L2253-5 code du travail).

#### **d) Accord de groupe et accord de branche**

Avant la loi Travail, le Code du travail prévoyait que l'accord de groupe ne pouvait comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu d'accords de branche dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces accords.

La loi Travail a supprimé ces dispositions. Il n'y a donc plus aujourd'hui dans le Code du travail de disposition expresse définissant l'articulation entre les accords de groupe et les accords de branche.

Toutefois, le régime des accords de groupe est calqué sur celui des accords d'entreprise (article L2232-33 code du travail). Il en résulte que l'accord de groupe peut prévaloir sur l'accord de branche sur les sujets pour lesquels la loi le prévoit pour les accords d'entreprise.

### **III- Les accords collectifs par rapport aux engagements unilatéraux et usages**

L'entrée en vigueur d'un accord collectif, même moins favorable, met fin automatiquement aux usages et engagements unilatéraux de l'Employeur qui ont le même objet (voir **FICHES N°9 ET N°10**).





## FICHE N°13 : STATUT ET CONVENTION COLLECTIVE

### Référence(s) :

Code du travail : Articles L.2233-1 du code du travail et suivants

Cass.soc. 12 juil. 1999, n°98-20.837

C.E 7 juil. 1995, n°146028, 149446, 149946, 149947

### I- La particularité du Statut

Les conventions ou accords collectifs de travail négociés au sein des EPIC peuvent seulement compléter les dispositions statutaires.

Il en résulte, pour la Cour de cassation, que les dispositions du Statut ne peuvent être contredites par des accords collectifs (voir Fiche 3).

Le Statut n'est pas un accord ou une convention collective mais un acte à valeur réglementaire. En effet, le Conseil d'Etat affirme dans son arrêt du 7 juillet 1995 (n° 146028, 149495, 149946 et 149947) « *« Qu'en vertu des dispositions combinées de l'article L. 134-I du code du travail et du décret susvisé du 1er juin 1950, les conditions d'emploi et de travail du personnel de la Société Nationale des Chemins de Fer français ne sont pas déterminées par des conventions et accords collectifs de travail mais par un statut qui, constituant un élément de l'organisation du service public exploité par cet établissement public, a le caractère d'un règlement administratif ».*

Son élaboration et sa modification sont soumises à des règles spécifiques qui sont très différentes de celles applicables à ces types de documents.

En effet, en vertu du décret n° 2015-141 du 10 février 2015, les projets de dispositions du statut sont soumis pour avis à une commission consultative dénommée « commission du statut ».

La commission du statut est présidée par le président du directoire de la SNCF ou son représentant.

Outre son président, la commission comprend :

- un représentant de la SNCF ;
- un représentant de SNCF Mobilités ;
- un représentant de SNCF Réseau ;
- trois représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau du groupe public ferroviaire.
- un représentant du ministre chargé des transports assistant aux réunions de la commission.

Après le passage en commission du statut, le projet doit être adopté par le Conseil de surveillance de la SNCF puis approuvé par le ministre chargé des transports.

**INTERNE SNCF**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE / DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES

DIFFUSION RESTREINTE



## FICHE N°14 : REORGANISATION / FUSION D'ETABLISSEMENTS

### Référence(s) :

Cass.soc. 5 mars 2008, n°07-11.834

### I- Impact sur les accords collectifs

En cas d'opération de réorganisation interne à l'Entreprise, les accords collectifs des établissements concernés ne sont pas automatiquement mis en cause.

Ainsi, en cas de fusion de 2 établissements, les accords collectifs des 2 anciens établissements continuent à s'appliquer dans le nouvel établissement tant qu'ils n'auront pas été régulièrement dénoncés.

Pour éviter tout problème, il est recommandé de dénoncer les accords (voir Fiche 8) avant la fusion des établissements et de négocier un accord de substitution par la suite.

### II- Impact sur les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques

Les usages et les avantages unilatéraux des anciens établissements continuent également à s'appliquer dans le nouvel établissement créé tant qu'ils n'auront pas été régulièrement dénoncés.

Pour éviter tout problème, il est recommandé de dénoncer les usages, les avantages unilatéraux et les accords atypiques (voir **FICHES N°9, N° 10 ET N°11**). Aucun accord de substitution n'est dans ce cas nécessaire.

**INTERNE SNCF**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE / DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES

DIFFUSION RESTREINTE

# Annexe 1 : Résultats des élections CE titulaire 1<sup>er</sup> tour - Novembre 2015

Résultats élections CE titulaire 1er tour Novembre 2015																					
EPIC	Région/Direction	Inscrits	Votants	SVE	Partic.	Voix	CGT	%	Voix	UNSA	SUD-Rail	CFDT	%	Voix	CFTC	%	Voix	CFE-CGC	%		
SNCF MOBILITES	ALSACE	3270	2285	2226	69,88%	444	19,95%	444	19,95%	960	25,16%	304	13,66%	423	19,00%	457	20,53%	38	1,71%	0	0,00%
	AUVERGNE - POITOU CHARENTES	4517	3336	3240	73,85%	1355	41,82%	476	14,69%	576	17,18%	665	20,52%	142	4,38%	26	0,80%	0	0,00%		
	AUVERGNE	2448	1858	1814	75,90%	482	26,57%	367	20,23%	705	38,66%	207	11,41%	53	2,92%	0	0,00%	0	0,00%		
	BOURGOGNE FRANCHE COMTE	2506	1892	1828	75,50%	589	32,77%	459	25,11%	219	11,98%	417	22,81%	134	7,33%	0	0,00%	0	0,00%		
	BRETAGNE	2234	1745	1717	78,11%	670	39,02%	240	13,98%	197	11,47%	569	33,14%	41	2,38%	0	0,00%	0	0,00%		
	CENTRE	2827	2073	2009	73,33%	735	36,59%	431	21,45%	266	14,34%	355	17,67%	202	10,05%	0	0,00%	0	0,00%		
	CHAMPAGNE ARDENNE	1310	969	943	73,97%	338	35,84%	201	21,31%	216	22,91%	161	17,07%	27	2,86%	0	0,00%	0	0,00%		
	LANGUEDOC-ROUSSILLON	2346	1691	1638	74,08%	746	44,5%	445	26,04%	139	8,38%	142	8,56%	186	11,22%	0	0,00%	0	0,00%		
	LIMOUSIN	1139	910	878	79,89%	473	53,87%	127	14,46%	50	5,69%	103	11,73%	125	14,24%	0	0,00%	0	0,00%		
	LORRAINE	2312	1781	1728	77,03%	473	27,37%	473	27,37%	432	25,00%	198	11,46%	117	6,77%	35	2,03%	0	0,00%		
	MIDI PYRENEES	2462	1802	1768	76,29%	713	40,37%	305	17,27%	311	17,61%	208	11,68%	229	12,97%	0	0,00%	0	0,00%		
	NORD PAS DE CALAIS	4525	3412	3324	75,40%	1251	37,64%	753	22,65%	793	23,85%	341	10,28%	186	5,60%	0	0,00%	0	0,00%		
	NORMANDIE	2708	2067	2017	74,67%	836	41,45%	287	14,23%	460	22,81%	280	13,88%	154	7,64%	0	0,00%	0	0,00%		
	PARIS EST	4113	2803	2686	68,15%	818	30,34%	507	18,61%	484	18,32%	583	21,62%	294	10,91%	0	0,00%	0	0,00%		
	PARIS NORD	5461	3560	3459	65,19%	863	24,95%	520	15,03%	640	18,50%	979	29,30%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%		
	PARIS RIVE GAUCHE	6706	4037	3928	60,20%	1495	38,06%	956	24,34%	727	18,51%	478	12,17%	272	6,92%	0	0,00%	0	0,00%		
	PARIS SAINT LAZARE	4015	2631	2541	65,53%	817	32,15%	335	13,18%	702	27,63%	421	16,57%	266	10,47%	0	0,00%	0	0,00%		
	PARIS SUD EST	5343	3571	3477	66,84%	1324	38,08%	652	18,75%	1198	34,45%	187	5,38%	116	3,34%	0	0,00%	0	0,00%		
	PAYS DE LA LOIRE	2433	1782	1727	73,24%	555	32,14%	257	14,88%	440	25,08%	369	21,37%	106	6,14%	0	0,00%	0	0,00%		
	PICARDIE	2119	1616	1566	76,26%	374	23,88%	356	22,73%	349	22,99%	154	9,83%	333	21,26%	0	0,00%	0	0,00%		
	PACA	4572	3400	3318	74,37%	1412	42,56%	550	16,58%	246	7,47%	477	14,38%	631	19,02%	0	0,00%	0	0,00%		
	RHONE ALPES	7543	5379	5222	71,31%	1645	31,50%	1185	22,69%	1192	22,63%	911	17,45%	289	5,53%	0	0,00%	0	0,00%		
	RENET	7886	5213	5046	66,10%	1647	32,65%	1105	21,90%	1053	20,87%	759	15,04%	481	9,55%	0	0,00%	0	0,00%		
	GARES & CONNEXIONS	2246	1565	1538	69,68%	410	26,66%	753	48,96%	130	8,46%	174	11,31%	60	3,90%	11	0,72%	0	0,00%		
	CLIENTELES	5396	3318	3255	61,49%	533	16,37%	1577	48,45%	55	1,69%	965	29,65%	125	3,84%	0	0,00%	0	0,00%		
	TOTAL	92397	64696	62920	70,02%	21008	33,33%	13877	22,05%	11916	18,94%	10004	15,90%	6005	9,54%	110	0,17%	0	0,00%		
SNCF RESEAU	DCF	10213	7282	7066	71,30%	2628	37,19%	1703	24,10%	959	13,57%	1081	15,30%	503	7,12%	192	2,72%	0	0,00%		
	INGENIERIE ET TRAVAUX	3904	2623	2573	67,19%	543	21,10%	1119	43,49%	51	1,98%	608	23,63%	262	9,79%	0	0,00%	0	0,00%		
	MAINTENANCE ET RESEAU	27102	18798	18283	69,36%	8113	44,37%	4310	23,57%	2585	14,19%	2080	11,38%	988	5,40%	197	1,06%	0	0,00%		
	SIEGE RESEAU	2503	1660	1640	66,32%	188	10,24%	546	33,29%	137	8,35%	648	39,51%	141	8,60%	0	0,00%	0	0,00%		
SNCF RESEAU IDF	11930	7572	7403	63,47%	2461	33,24%	1517	20,49%	1778	24,02%	638	8,62%	969	13,09%	40	0,54%	0	0,00%			
TOTAL	55652	37935	36965	68,16%	13913	37,64%	9195	24,87%	5520	14,93%	5055	13,68%	2853	7,77%	429	1,16%	0	0,00%			
EPIC SNCF	EPIC SNCF	11283	6755	6578	59,87%	1626	24,72%	2332	35,45%	480	7,30%	1068	16,24%	892	13,56%	180	2,74%	0	0,00%		
TOTAL	11283	6755	6578	59,87%	1626	24,72%	2332	35,45%	480	7,30%	1068	16,24%	892	13,56%	180	2,74%	0	0,00%			
GPF	TOTAL	159332	109386	106463	68,65%	36547	34,33%	25404	23,86%	17916	16,83%	16127	15,15%	9750	9,16%	719	0,68%	0	0,00%		
GPE	TOTAL SUR OSNR	159332	109386	95994	68,65%	36547	38,07%	25404	26,46%	17916	18,66%	16127	16,80%								

Représentatif au niveau EPIC

Représentatif au niveau national

Représentatif au niveau d'un CE

INTERNE SNCF

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE / DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES

DIFFUSION RESTREINTE



**INTERNE SNCF**

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE / DIRECTION DES RELATIONS SOCIALES

DIFFUSION RESTREINTE