**MODELE D’ACCORD D’ENTREPRISE POUR UN MAINTIEN DIGNE ET JUSTE DES DROITS DES PERSONNELS DE L’ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE**

**Accord d’entreprise du ……../………./2021**

Entre les soussignés :

Dénomination de l’établissement :

Adresse postale :

N° d’identification (exemple SIRET ou autre) :

Représenté par : M./Mme………………………………………………………………

Titre et/ou fonction :

(Si directeur ou autre personne que le président de l’association préciser les coordonnées du/de la Présidente qui donne délégation de pouvoir au négociateur représentant de l’employeur.)

Et

Le(s) représentant(s) qui négocient pour l’intérêt des salariés :

Organisation syndicale éventuelle :

Nom : Prénom :

Nom : Prénom :

….

**PREAMBULE**

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l’article L2261 du Code du Travail qui prévoit que suite à sa dénonciation (18 novembre 2019 pour le CNEAP et 19 novembre 2019 pour le GOFPA) le maintien de la convention collective ne peut excéder une année durée à laquelle s’ajoute le préavis originel soit une durée maximum de 15 mois. Au terme de ces 15 mois, la convention collective meurt définitivement et il ne reste plus que la garantie de rémunération.

Dans un contexte où la négociation est au point mort et où le report de survie n’apporte aucune garantie, cet accord permet *en l’attente* de verrouiller les dispositions antérieures acquises au titre de la branche d’une part et le maintien des dispositions antérieurs acquises au titre de l’entreprise d’autre part (accords d’entreprise en vigueur).

Dès lors, cet accord d’entreprise vise

1. **A maintenir :** (au choix)

* l’intégralité des dispositions de la Convention Collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du Conseil National de l’Enseignement agricole Privé
* l’intégralité des dispositions de la Convention Collective du groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricole

1. **Garantir le maintien** des accords suivants

* *accords signés localement*
* *….*

1. **A négocier** une augmentation de la valeur du point d’indice pour palier à la baisse du pouvoir d’achat liée à l’augmentation du coût de la vie depuis novembre 2019

Cet accord d’entreprise s’inscrit dans le cadre des Lois du 17 août 2015 et du 8 août 2016, ainsi des ordonnances Macron dites « les ordonnances loi travail ».

Puisqu’une situation de vide conventionnel est actée suite à la dénonciation par la dénonciation unilatérale du collège employeur depuis novembre 2019 et puisque le contexte législatif renforce le niveau de négociation au sein de l‘entreprise, cet accord prévoit :

**ARTICLE 1er :** **le maintien des dispositions de la convention collective échue**

Il est décidé au sein de l’entreprise de maintenir l’intégralité des dispositions conventionnelles antérieurs pour l’ensemble des salarié·es y compris nouvellement embauchés ainsi que ceux qui seraient amenés à quitter l’entreprise.

**ARTICLE 2 : le rappel et le maintien des accords antérieurs**

*(A adapter selon les cas)*

Il est conclu le maintien et la prolongation au sein de l’entreprise des accords suivant

* XX
* YY
* ZZ

**ARTICLE 3 : la revalorisation des salaires**

*(A adapter selon les cas)*

Il est conclu de revaloriser à hauteur de XXX % le montant des rémunérations pour 2021 permettant de rattraper l’inflation depuis novembre 2019

**ARTICLE 4 : durée de l’accord, dénonciation et révision**

L’accord sera révisé en fonction des termes de la nouvelle convention collective mais ne pourra aboutir à des garanties moindres pour les salarié·es.

Il pourra faire l’objet d’une révision ou d’une dénonciation à tout moment dans les conditions prévues aux articles L 2261-7 et suivants du code du travail

**ARTICLE 5 : validité de l’accord**

*(A adapter selon les cas)*

Cas n°1 : l’accord a été signé par des délégués syndicaux désignés suite aux élections CSE

Conformément à l’article L2232-12 & suivants du code du travail, « *La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.*

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

Cas n°2 : en l’absence de délégué syndical, lorsque l’accord est signé par un salarié mandaté dans une entreprise dont l’effectif est compris entre 11 et 50 salariés

Conformément à l’article L2232-23 & suivants du code du travail, « *en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés :*

*1° Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;*

*2° Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. »*

Cas n°3 : en l’absence de délégué syndical, lorsque l’accord est signé par un salarié mandaté dans une entreprise dont l’effectif est supérieur à 50 salariés

Conformément à l’article L2232-24 & suivants du code du travail, *« les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.*

*Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.*

*La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. »*

Cas n°4 : entreprise de moins de 11 salariés

Conformément à l’article L2232-21 & suivants du code du travail, « *Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.* »

**ARTICLE 6 : Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fait l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l’article L2231-6 du Code du Travail.

Un exemplaire de l'accord est remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord., un dépôt est assuré auprès de la DIRECCTE via le service de dépôt des accords en ligne TéléAccords. (teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)

Fait à ………………………………………………, le ……………………….2021

Signatures : ……………………………………………………………………………

QUELQUES NOTIONS

**◼ 1 - Définition : Un accord d’entreprise : C’est quoi ?**

Un accord d’entreprise est un texte négocié et signé entre la direction de l’entreprise et les représentants des salariés.

Chaque année sont organisées dans l’entreprise des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur trois thématiques : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ; l’égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; enfin la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (tous les trois ans).

La tendance des dernières années est d’accorder un rôle de plus en plus important aux accords d’entreprise, afin de mieux adapter les normes collectives aux réalités d’une entreprise donnée. Ainsi, depuis la Loi du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords d’entreprise peuvent déroger aux dispositions conventionnelles dans davantage de domaine, en particulier sur toutes les thématiques liées à la durée ou aux horaires de travail. Six domaines restent néanmoins réservés aux accords de branche.

Dans le même temps, les règles de validité des accords d’entreprise ont été renforcées. Ainsi, pour qu’une négociation collective débouche sur un accord collectif valable, il y a aujourd’hui deux solutions : la majorité ou, à défaut, le [référendum d’entreprise](https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/les-mots-cles-de-la-reforme/article/referendum-d-entreprise).

La majorité est obtenue lorsqu’un accord est trouvé entre l’employeur et des syndicats ayant obtenu ensemble plus de 50% des suffrages au premier tour des élections professionnelles.

En l’absence de majorité, et si des syndicats représentants plus de 30% des salariés ont signé l’accord, les organisations syndicales signataires ont un mois pour demander une consultation des salariés visant à valider l’accord. Les non-signataires ont 8 jours de réflexion pour signer ou non le projet d’accord (et atteindre ainsi 50%). S’ils ne le font pas, le référendum d’entreprise est organisé dans les 2 mois.

Avec le programme de renforcement du dialogue social, les possibilités de référendum pourraient être étendues afin d’impliquer davantage les salariés dans le dialogue social.

**◼ 2 - Eléments de contextualisation : Des éléments historiques**

**1 - Dénonciation de la convention collective**

Suite à la dénonciation unilatérale de la convention collective par le collège employeur débute selon les dispositions légales en général un préavis d’une durée de trois mois sauf dispositions conventionnelles différentes. A ce préavis succède une période de survie de la convention collective qui est d’une durée d’un an maximum selon la loi. Article L2261-

Pendant tout le délai de survie, la convention collective conserve pleinement sa force obligatoire. Elle doit donc bénéficier, même temporairement, au salarié nouvellement embauché.

Au terme des 15 mois : le délai s’achève et la convention collective meurt définitivement, il ne restera que la garantie de rémunération.

**2 - La volonté du législateur**

## **Dans le passé le "principe de faveur"**

Ce principe veut qu'en présence d'une question réglée par plusieurs sources de droit (loi, convention collective, accord d'entreprise, usage, contrat de travail...), on applique la disposition la plus favorable au salarié. En matière d'aménagement du temps de travail, toutefois, l'accord d'entreprise pouvait déroger à la loi, si celle-ci le lui permettait, et à la convention de branche si celle-ci lui en laissait la souplesse.

## **Désormais : "l'autonomie de l'accord d'entreprise"**

Cette règle signifie qu'un accord d'entreprise pourra déroger à une convention collective. Par exemple, il pourra prévoir des indemnités de licenciement plus faibles, ou des délais de préavis différents de ceux prévus par l'accord de branche. Le législateur a néanmoins introduit des garde-fous pour éviter que les employeurs, surtout dans les petites entreprises, n'arrachent aux représentants syndicaux ou du personnel des accords par trop déséquilibrés. Seules les conventions conclues après la loi sont concernées.

**Donc avec les Ordonnances Macron : l’’accord d’entreprise a la primauté**

Entre un accord de branche et un accord d’entreprise ou d’établissement, lequel des deux l’emporte ? Sur cette question de hiérarchie des normes, les ordonnances Macron donnent clairement la suprématie à l’accord d’entreprise, sauf dans des domaines précisément énumérés.

## **◼ 3 - Pour être précis : Primauté de l’accord de branche sur deux blocs**

**Bloc 1 : verrouillage de droit (ou primauté d’office).** Dans certains domaines, la convention de branche prévaut obligatoirement sur l’accord d’entreprise (quelle que soit sa date de conclusion). Parmi les sujets concernés, on trouve notamment les salaires minima hiérarchiques, les classifications, les garanties collectives de protection sociale complémentaire, etc. (c. trav. art. L. 2253-1).

**Bloc 2 : verrouillage facultatif (ou primauté optionnelle).** Le deuxième bloc définit les domaines dans lesquels la convention de branche peut interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d’entreprise ultérieur (verrouillage facultatif). Sont concernés la prévention des risques professionnels, l’insertion et l’emploi des personnes handicapées, l’effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, ainsi que les primes pour travaux dangereux ou insalubres (c. trav. art. L. 2253-2).

Mais si les partenaires sociaux ne « verrouillent » pas ces sujets dans l’accord de branche, les accords d’entreprise postérieurs primeront.

**Pour le reste, suprématie de l’accord d’entreprise**

Dans tous les domaines qui n’appartiennent pas au premier ou au deuxième bloc, l’accord d’entreprise prévaut sur les clauses de la convention de la branche ayant le même objet, que l’accord ait été conclu avant ou après l’entrée en vigueur de cette convention (c. trav. art. L. 2253-3). Et ce, même s’il est défavorable aux salariés.

À titre d’exemple, il est donc théoriquement possible de remettre en cause, par accord d’entreprise, le montant d’une prime d’origine conventionnelle (ex. : de vacances, de fin d’année) ou, éventuellement, de la supprimer (en la remplaçant par autre chose, voire sans contrepartie). Encore faut-il trouver des partenaires pour signer un tel accord (syndicats, autres interlocuteurs lorsque la loi le permet).

## **À partir de quand ?**

**Entrée en vigueur. -** La nouvelle hiérarchie est entrée en vigueur le 24 septembre 2017, lendemain de la publication de l’ordonnance au JO (ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, JO du 23).

**Anciennes clauses de verrouillage. -** Pour les thèmes du bloc 2 (verrouillage facultatif) et pour lesquels l’accord de branche prévaut sur l’accord d’entreprise parce que l’accord branche l’a prévu en application de la législation antérieure aux ordonnances (c. trav. art. L. 2253-3 avant le 24.09.2017) ou en application de la hiérarchie des accords antérieure au 6 mai 2004 (loi 2004-391 du 4 mai 2004, art. 45), les parties à l’accord de branche peuvent continuer à interdire toute dérogation par accord d’entreprise en confirmant le verrouillage par avenant avant le 1er janvier 2019. Ces avenants s’appliqueront aux accords étendus (ord., art. 16-I et II).

Quant aux domaines qui relèvent du 3e bloc (primauté de l’accord d’entreprise), les clauses de verrouillage déjà existantes tomberont au 1er janvier 2018 (ord., art. 16-III).

**◼ 4 - Comment et qui peut négocier un accord d’entreprise**

1. **Négociation d’un accord d’entreprise : la convocation des parties**

La première chose à faire pour négocier un accord d’entreprise, **c’est inviter les différentes parties avec qui l’accord devra être conclu**. En réalité, les acteurs ne sont pas les mêmes pour toutes les entreprises. Tout dépend des différentes organisations syndicales et représentatives mises en place au sein des entreprises.

Cela dit, **l’accord d’entreprise se négocie généralement avec les délégués syndicaux**. Lorsqu’aucun délégué syndical n’existe au sein de l’entreprise, l’entrepreneur peut conclure l’accord avec un ou plusieurs **représentants de personnels élus** – CSE – mandatés par une organisation syndicale. A défaut d’être conclu avec des représentants du personnel, **l’accord peut se négocier avec un salarié non élu, mandaté par un syndicat**. Dans ces cas, l’accord devra être accepté par la majorité des salariés, par référendum.

Rappelons encore que s’il existe un syndicat représentatif au sein de l’entreprise, cela écarte automatiquement les possibilités de négociation avec les représentants du personnel ou avec un salarié mandaté. Il apparaît donc que chaque employeur identifie ses partenaires à la négociation en fonction de la situation qui prévaut dans son entreprise.

1. **Négocier un accord d’entreprise : la procédure d’adoption et la signature de l’accord**

Après **la convocation des différents partenaires**, les parties entament la phase de négociation.

Le code de travail prévoit que la délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend **le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise** ou, **en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux**.

La loi donne la possibilité à chaque organisation de compléter sa délégation par des salariés de l’entreprise. L’employeur et l’ensemble des organisations fixent par accord, le nombre de ces salariés. Cependant, à défaut d’un accord, la loi précise que « le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation ». Dans le cas où il n’existe qu’un délégué syndical dans l’entreprise, le nombre de salarié peut être porté à deux. Dans le cadre de la première réunion, **les parties précisent l’objet de la négociation et conviennent du calendrier qui sera suivi pour la suite des négociations**.

A chaque réunion un compte-rendu sera produit. Il ne s’agit pas d’une obligation légale mais cela est fortement conseillé dans le sens où il permet d’avoir des traces des réunions et de conserver le déroulement et le contenu des discussions. Comme vous le savez, deux issues sont possibles pour les négociations : ou aucun accord ne sera conclu, ou les parties parviennent à un accord. Dans le premier cas il sera simplement produit un procès-verbal de carence retraçant la façon dont se sont déroulées les négociations ainsi que les diverses propositions des parties. Dans le second cas, [l’accord d’entreprise](https://www.captaincontrat.com/articles-droit-social/accord-branche) conclu sera ensuite validé.