

## NEGOCIER L'AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL (HORS ALLEGEMENT 35 HEURES)

La négociation de l'ARTT dans l'entreprise ou l'établissement (hors modalités spécifiques instaurées par les lois Aubry I et II) ([voir fiche 6.1](#)) est régie par le droit commun de la négociation collective dans l'entreprise (articles L. 132-18 à L. 132-26 du Code du travail). L'objet de la présente fiche n'est pas de présenter l'ensemble de la réglementation en la matière mais de rappeler brièvement quelques repères utiles.

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a profondément modifié le droit de la négociation collective. Cette fiche tient compte de ces modifications, mais certaines précisions doivent encore être apportées par des décrets à venir.

### 1. Partenaire de négociation d'un accord d'ARTT

Sont habilités à négocier des conventions ou accords d'entreprises ou d'établissement les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement) qui ont désigné un délégué syndical (ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical).

#### QUESTION / RÉPONSE

[Quels sont les critères d'une organisation syndicale représentative ?](#)

### 2. Négocier en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

S'il n'existe pas de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical), et à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit, un accord collectif d'aménagement du temps de travail peut être conclu soit par les représentants élus au comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel, soit par un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales représentatives (article L. 132-26 du Code du travail).

### 3. Règles de validité des accords d'entreprise ou d'établissement

- ◆ Accords signés par les délégués syndicaux
  - ↳ Existence d'un accord de branche étendu

Ce sont les conventions ou accords de branche étendus qui fixent les conditions de validité des accords d'entreprise selon l'une des 2 options suivantes :

- accord majoritaire, c'est à dire signature de l'accord d'entreprise par une ou des organisations représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel. Si les syndicats ne satisfont pas à cette condition de majorité, le texte de l'accord peut être soumis à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Ce référendum est réalisé à l'initiative des organisations syndicales signataires à laquelle des organisations syndicales non signataires peuvent s'associer.
- absence d'opposition majoritaire : l'accord d'entreprise ou d'établissement ne doit pas avoir donné lieu à l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales

représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition est exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

↳ *Absence d'accord de branche étendu*

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition majoritaire selon les modalités ci-dessus.

◆ Accords signés en l'absence de délégués syndicaux

↳ *Avec les élus du personnel*

Les accords doivent être approuvés par une commission paritaire de branche, dont les modalités de fonctionnement doivent être prévues dans l'accord de branche. Faute d'approbation, ces accords sont réputés non écrits.

↳ *Avec des salariés mandatés*

Ils doivent recevoir - sous peine de nullité - l'approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

---

## QUESTIONS / REPONSES

- Quels sont les critères d'une organisation syndicale représentative ?

Selon l'article L. 132-2 du Code du travail, sont considérées comme représentatives les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national (CGT, CGT/FO, CFDT, CFTC et, pour la seule catégorie des cadres la CFE-CGC) ou qui sont affiliées à ses organisations ou bien qui ont fait la preuve de leur représentativité au niveau de la négociation (entreprise ou établissement).

Pour cette dernière catégorie, la loi fixe des critères de représentativité : les effectifs, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté, l'indépendance, qui sont appréciés diversement par la jurisprudence.