

Le droit du travail

La négociation collective

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule	2
Les modalités de négociation	2
La négociation obligatoire	2
Les termes de négociation obligatoire	2
Les politiques incitatives	3
Le processus de négociation	3
La condition de représentativité pour négocier	3
L'engagement de négociations avec des acteurs alternatifs.....	3
L'initiative et les accords de méthode	4
Le principe de loyauté dans la négociation.....	5
Les conditions de validité de l'accord	5
Les conditions de validité relatives aux signataires	5
La majorité d'engagement.....	5
Le syndicat catégoriel	6
Les conditions de validation des accords conclus avec des acteurs alternatifs.....	6
L'organisation d'une consultation.....	6
La soumission d'un projet d'accord.....	7
Les autres conditions de validité	7
Les conditions de forme.....	7
Le dépôt et la publicité	7
Références	9

Préambule

Les conventions et accords collectifs dans les entreprises représentent des enjeux et font l'objet de négociations.

Dans cette leçon nous étudierons les règles et le processus de négociation obligatoire ainsi que les conditions de validité de l'accord conclu.

Les modalités de négociation

La négociation obligatoire

Les termes de négociation obligatoire

Dès lors qu'existe au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative (OSR) dans l'entreprise, doivent être menées des négociations, selon une périodicité négociée et au moins quadriennale ou, à défaut d'accord collectif, annuelle.

Elles portent :

- Sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie et des conditions de travail.

C. trav., art. L. 2242-1, 10 à 13

Pour l'accord salarial, une négociation sérieuse et loyale sur les écarts de rémunération doit avoir été engagée.

C. trav., art. L. 2242-6

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation doit porter sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, selon une périodicité négociée et au moins quadriennale ou, à défaut d'accord, trisannuelle.

C. trav., art. L. 2242-2, 10 à 13

Pour la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans les entreprises de 50 à 299 salariés non couvertes par un accord thématique de branche et celles de 300 salariés et plus, une négociation est organisée si au moins $\frac{1}{4}$ des salariés sont exposés ou que l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail est supérieur à 0,25.

C. trav., art. L. 4162-1, 2 ; art. D. 4162-1

En l'absence d'accord collectif de méthode, le contenu de chaque négociation est défini très précisément.

C. trav., art. L. 2242-15 à 21

Le PV de désaccord liste les mesures salariales et d'égalité professionnelle que l'employeur envisage de prendre. À défaut d'accord, l'employeur établit un plan d'action annuel sur l'égalité professionnelle, triennal sur la prévention.

C. trav., art. L. 2242-3 à 5, art. L. 4162-2

Les politiques incitatives

Des sanctions pénales sont liées aux obligations de négociation : 1 an de prison et 3 750 € d'amende.

C. trav., art. L. 2243-1

En l'absence de négociation salariale sur une période sexennale une pénalité est encourue. Elle représente au plus 10 % des exonérations de cotisations sociales pour les rémunérations < 160 du SMIC, sur 3 dernières années (plafond relevé en cas de récidive).

C. trav., art. L. 2242-7

L'employeur est incité à adopter des mesures spécifiques, prioritairement négociées. En l'absence d'accord et de plan d'action, il encourt :

- Pour l'égalité professionnelle, une sanction pénale d'au plus 1 % des rémunérations ;
C. trav., art. L. 2242-8
- Pour la prévention des risques, une sanction pénale d'au plus 1 % des rémunérations des salariés exposés.

C. trav., art. L. 4161-2

Le processus de négociation

La condition de représentativité pour négocier

Seules les organisations syndicales représentatives (OSR) peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. Il faut qu'au moins un ou plusieurs délégué(s) syndicaux.

C. trav., art. L. 2231-1

La représentativité est accordée aux organisations syndicales remplissant les critères légaux et ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants.

C. trav., art. L. 2122-1

L'engagement de négociations avec des acteurs alternatifs

À défaut de DS, il peut être fait appel à des négociateurs alternatifs (élus titulaires mandatés ou non, salariés mandatés).

Il faut qu'au préalable, les OSR de branche ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel, et les membres du CSE aient été informés de l'intention de l'employeur de négocier.

C. trav., art. L. 2232-24 al. 2 et L. 2232-25-1

Dans les entreprises de **11 à 49 salariés**, il n'y a **pas d'ordre de prévalence** entre négociateurs alternatifs.

C. trav., art. L. 2232-23-1

Dans les entreprises de **50 salariés et plus**, les **membres** de la délégation du personnel du **CSE** souhaitant négocier doivent se manifester dans le mois car ils sont **prioritaires** par rapport aux salariés mandatés par une OSR.

C. trav., art. L. 2232-25-1 et 26

Le négociateur dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite de 10 h par mois sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

C. trav., art. L. 2232-27

L'initiative et les accords de méthode

L'invitation à négocier revient à l'employeur. L'accord est annulé si toutes les OSR n'ont pas été convoquées.

Soc., 9 fév. 2000, n°97-22619

Pour les négociations obligatoires, sauf accord de méthode, à défaut d'initiative depuis plus de 12 mois (36 mois pour la gestion des emplois et parcours professionnels), la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une OSR.

C. trav., art. L. 2242-13

Les parties peuvent conclure, au préalable, un accord de méthode pour le bon déroulement de négociations. Il définit la nature des informations partagées, les étapes du déroulement des négociations, les moyens : crédits d'heures, expertise, etc. Le non-respect de l'accord n'entraîne pas la nullité de l'accord négocié si le principe de loyauté entre les parties est respecté.

C. trav., art. L. 2222-3-1

Pour les négociations obligatoires, un accord peut être conclu pour au plus 4 ans sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation obligatoire dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. Sinon, le lieu et le calendrier de réunion(s) de négociation obligatoire et les informations communiquées sont précisées à la 1^{ère} réunion.

C. trav., art. L. 2242-10 à 12 et art. L. 2242-14

Le principe de loyauté dans la négociation

« Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi ». La négociation doit se dérouler loyalement. Il revient à l'accord de méthode de définir les « conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties ».

C. civ., art. 1104, C. trav., art. L. 2222-3-1

La loyauté de la négociation implique la délivrance à tous d'informations exactes, susceptibles d'être vérifiées, utiles et nécessaires pour mener la négociation et une structuration des négociations quant aux réunions, prises de parole et établissement de procès-verbaux.

La nullité d'un accord collectif est encourue « si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si [les OS] n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci ».

Soc., 10 oct. 2007, n°06-42721

Tant que la négociation n'est pas terminée, l'employeur ne peut pas prendre des décisions unilatérales ayant le même objet.

Les conditions de validité de l'accord

Les conditions de validité relatives aux signataires

La majorité d'engagement

Pour être valable, l'accord collectif d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE.

C. trav., art. L. 2232-12 al. 1

À défaut, des organisations syndicales signataires peuvent demander une consultation du personnel pour valider l'accord, si elles ont réuni au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au CSE. La demande se fait dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord. Au-delà de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations. Si la majorité n'est toujours pas réunie dans les 8 jours, la consultation est organisée dans un délai de 2 mois selon les termes d'un protocole spécifique. Faute de majorité favorable, l'accord est réputé non écrit.

C. trav., art. L. 2232-12

Le syndicat catégoriel

La représentativité du syndicat catégoriel s'apprécie sur les collèges dans lesquels il a une vocation statutaire à présenter des candidats. La validité d'un accord catégoriel s'apprécie sur ces collèges.

C. trav., art. L. 2232-13

Les syndicats catégoriels peuvent négocier toute disposition applicable aux salariés qu'ils ont statutairement vocation à représenter. Ils ne peuvent pas négocier et signer seuls un accord collectif à portée plus générale.

Soc. 31 mai 2011, n°10-14391

Les conditions de validation des accords conclus avec des acteurs alternatifs

L'accord conclu avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE n'est valide que si le(s) signataire(s) représente(nt) la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour de l'élection au CSE, sauf mandatement d'élus dans les entreprises de 50 salariés et plus. À défaut, l'accord est réputé non écrit.

C. trav., art. L. 2332-23-1 II al. 1 et L. 2332-25 al. 3 ; C. trav., art. L. 2232-24 al. 3

L'approbation majoritaire des salariés (en suffrages exprimés) lors d'une consultation est la condition de validité de l'accord conclu avec un ou des salarié(s) mandatés ou avec un ou des membre(s) titulaire(s) de la délégation du personnel au CSE et mandatés, dans les entreprises de 50 salariés et plus. À défaut, l'accord est réputé non écrit.

C. trav., art. L. 2332-23-1 II al. 3 ; art. L. 2232-24 al. 3

L'organisation d'une consultation

La consultation du personnel intervient soit à la demande d'OSR signataires non majoritaires, soit si l'accord est conclu avec des salariés mandatés ou, dans les entreprises de 50 salariés et plus, avec un élu du CSE mandaté.

La consultation est organisée dans les 2 mois à compter de la conclusion de l'accord. Pour l'accord minoritaire, les signataires concluent un protocole spécifique. Dans les autres cas ils sont consultés au préalable sur les modalités de consultation.

La consultation du personnel a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Les modalités d'organisation concernent :

- L'information sur le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- L'organisation et le déroulement du vote ;
- Le texte de la question soumise.

L'heure et la date du scrutin, le contenu de l'accord et le texte de la question soumise sont communiqués aux salariés dans un délai minimum de 15 jours précédant le scrutin. Les modalités d'organisation de la consultation doivent respecter les principes généraux du droit électoral.

C. trav., art. D. 2232-2 à 4 et 8, R. 2232-11 et 12 ; C. const. n°2018-761 du 21 mars 2018

C. trav., art. L. 2232-12 al.3, art. D. 2232-8

Les contestations relatives à l'électorat et la régularité de la consultation relèvent du tribunal judiciaire et doivent être faites dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats du scrutin.

C. trav., art. L. 2232-5 et 13, art. R. 2314-24 ; Soc., 5 janv. 2022, 20-60270

La soumission d'un projet d'accord

Dans les entreprises de moins de 11 salariés et celles entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE lorsqu'il n'y a pas négociation mais soumission d'un projet d'accord, celui-ci est considéré comme un « accord d'entreprise valide », s'il est approuvé par les 2/3 des salariés (et non des suffrages exprimés), lors d'une consultation. Sans ratification, le projet n'a pas de valeur contraignante.

C. trav., art. L. 2232-22

La consultation est organisée matériellement par l'employeur. Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti. La consultation se déroule en l'absence de l'employeur.

C. trav., art. R. 2232-10

Les autres conditions de validité

Les conditions de forme

L'accord est écrit et rédigé en français. Sa durée doit être stipulée et à défaut, elle sera de 5 ans.

C. trav., art. L. 2231-3 et 4 ; art. L. 2222-4

Il doit comporter des clauses de suivi et de rendez-vous et un préambule présentant les objectifs et le contenu de l'accord. Leur absence n'entraîne pas de nullité de l'accord collectif.

C. trav., art. L. 2222-5 et 3-3

Le dépôt et la publicité

Parmi les signataires, la partie la plus diligente notifie l'accord d'entreprise à l'ensemble des OSR.

C. trav., art. L. 2331-5

L'accord est déposé au service départemental (DDEETS) et au greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion et en version électronique sur une plateforme de téléprocédure. Il est applicable à partir du jour qui suit le dépôt.

C. trav., art. D. 2231-6 et 7, L. 2261-1

Sauf dispositions conventionnelles sur l'information, l'employeur lié par une convention ou un accord collectif en fournit un exemplaire au CSE, aux DS et en met un à disposition des salariés sur le lieu de travail et sur l'intranet.

C. trav., art. L. 2262-5, R. 2262-1 et 2.

Une base de données nationale permet la publication anonymisée de l'ensemble des accords et conventions collectives : <https://legifrance.gouv.fr>

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La négociation collective, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.