Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS COLLECTIVES

SEANCE 7 : LA NEGOCIATION EN ENTREPRISE

I. Introduction 2

II. Les conditions de validité 3

A) Capacité à négocier 3

B) Conditions de forme 3

C) Notification, publicité et dépôt 3

III. Les règles de négociation applicables au niveau de l'entreprise ou de l'établissement 4

A) Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux (DS) 4

1) La délégation du personnel 4

2) Conditions de validité 5

B) Entreprises dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise 6

*1) Modalités de **ratification** des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés (ou entre 11 et 20 salariés sans CSE) 6*

*2) Modalités de **négociation** dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés 8*

3) Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés 9

IV. La négociation obligatoire en entreprise 11

A) Ordre public 11

B) Champs de la négociation professionnelle 11

C) Dispositions supplétives 12

Ce thème a vocation à traiter des conditions de validité des accords conclus au niveau de l'entreprise (I) et des modalités de négociation en entreprise (II). Enfin seront présentés certains des thèmes de négociation obligatoire (III).

I. Introduction

En se référant à **l'article L. 2221-1** on comprend que la négociation collective est une discussion relative à la détermination des relations collectives entre employeur et salariés.

> **L'article L. 2221-2 explique la différence entre un accord et une convention. *« La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées. L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble. »***

La convention ou l'accord est conclu pour une durée soit déterminée soit indéterminée. À défaut de stipulation sur sa durée, cette dernière est fixée à **5 ans** (**L. 2222-4**).

L'accord ou la convention d'entreprise doit contenir plusieurs clauses préliminaires :

- Déterminer son **champ d'application** territorial et professionnel (**L. 2222-1 alinéa 1**) ;
- Prévoir un **calendrier des négociations** ainsi que les **modalités de prise en compte des demandes** relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives (**L. 2222-3**) ;
- Prévoir un **préambule** présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu (**L. 2222-3-3**) ;
- Définir ses **conditions de suivi** et comporter des **clauses de rendez-vous** (**L. 2222-5-1**). Attention, le défaut de cette mention n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord ou de la convention.

II. Les conditions de validité

A) Capacité à négocier

Au niveau de l'entreprise, la convention ou l'accord est conclu entre (**L. 2231-1**) :

- D'une part, **une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives** dans l'entreprise ;

- D'autre part l'**employeur**.

B) Conditions de forme

L'accord ou la convention doit être à peine de nullité un acte formalisé par **un écrit** (**L. 2231-3**). En outre, l'accord ou la convention d'entreprise ou d'établissement doit être **rédigé en langue française**. Toute clause écrite en langue étrangère est **inopposable** au salarié à qui elle fait grief (**L. 2231-4**).

C) Notification, publicité et dépôt

Suite à la conclusion et la signature d'un accord ou d'une convention, la **partie la plus diligente** des signataires en **notifie** le texte à l'ensemble des **organisations représentatives** (**L. 2231-5**).

NB : Ni la validité d'un accord ni son applicabilité aux salariés ne sont impactés par l'absence de notification de l'accord ou de la convention (**Soc. 13 octobre 2010** n° 09-68.151). La notification permet seulement de faire courir le délai d'action en nullité de toute partie à une convention ou un accord.

L'accord ou la convention doit ensuite être déposé de manière dématérialisée sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et ce afin d'être publié en ligne sur Légifrance (**L. 2231-5-1** et **D. 2231-4**). Ils sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires (**L. 2231-5-1**).

Après la conclusion de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement, les parties peuvent décider qu'une partie de la convention ou de l'accord **ne doit pas faire l'objet de la publication**. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt. L'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise (**L. 2231-5-1**).

Également l'accord doit faire l'objet d'un **dépôt auprès du conseil de prud'hommes** dans le ressort duquel l'accord ou la convention a été conclu (**D. 2231-5**)

III. Les règles de négociation applicables au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

A) Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux (DS)

1) La délégation du personnel

Comme mentionné ci-dessus l'accord doit être conclu entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.
À cette fin chaque syndicat a sa délégation afin de participer à la négociation. Cette délégation comprend le DS de l'organisation dans l'entreprise ou en cas de pluralité de DS, au moins deux DS. 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** syndicales de salariés représentatives.

À défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux (**L. 2232-17**).

NB : En cas de pluralité de DS, et **sauf accord plus favorable** conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations participant à la négociation, la délégation de chaque organisation est **légalement composée de deux d'entre eux, et éventuellement complétée par un nombre égal de salariés** (**Soc. 5 janvier 2011** n° 09-69.732).

> ***« Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale. »*** **(L. 2232-18)**

2) Conditions de validité

C'est l'article **L. 2232-12** qui fixe les règles de validité de l'accord d'entreprise :

- Elle 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 CSE**, quel que soit le nombre de votants.

- Si les conditions ci-dessus ne sont pas remplies, mais que 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 des titulaires au CSE, 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.

- Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande de consultation des salariés par les organisations 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 %** mentionné au premier alinéa de **L. 2232-12** et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, **cette consultation est organisée dans un délai de deux mois**.

- La consultation des salariés se déroule selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la **majorité des suffrages exprimés, à défaut l'accord est réputé non écrit**.

NB : La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. **Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions** (**L. 2232-16**).

B) Entreprises dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise

1) *Modalités de **ratification** des accords dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés (ou entre 11 et 20 salariés sans CSE)*

L'article L. 2232-23 prévoit que dans les entreprises où l'effectif est compris **entre 11 et 20 salariés sans CSE**, ce sont les **règles de négociation pour les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés qui s'appliquent**.

Pour les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, il convient de se référer aux articles **L. 2232-21** à **L. 2232 -22-1** :

- Dans cette hypothèse, l'employeur peut **proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés,** qui peut porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.

- La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de **15 jours** courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

- La consultation a lieu **par tout moyen pendant le temps de travail**. Son organisation matérielle **incombe à l'employeur** (**R. 2232-10**) C'est donc à l'employeur de fixer les modalités d'organisation de la consultation ce qui comprend notamment le lieu, la date et l'heure de la consultation (**R. 2232-11**). D'ailleurs, l'employeur doit communiquer 15 jours au moins avant la date de la consultation aux salariés **le projet d'accord** et les **modalités d'organisation de la consultation qu'il aura défini** (**R. 2232-12**).

- Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti. Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui **se déroule en son absence** ; Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise **par tout moyen**. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier (**R. 2232-10**).

- Pour être valide, l'accord doit être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (**L. 2232-22**).

2) *Modalités de **négociation** dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés*

Pour les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés en l'absence de DS dans l'entreprise ou l'établissement les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés (**L. 2232 -23-1**) :

- Soit avec **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 CSE**. À cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié ;

- Soit par un ou des membres **titulaires** de la délégation du personnel du **CSE.** La validité des accords ou avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la **majorité des suffrages exprimés** en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du CSE, est subordonnée à leur **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**, dans le respect des principes généraux du droit électoral.
La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail et son organisation matérielle incombe à l'employeur (**D. 2232-2**). Les salariés sont informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord (**D. 2232-4**).

Les accords ainsi négociés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.

3) *Modalités de négociation dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés*

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés et en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement :

- Les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE 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 (**L. 2232-24**).
  La validité des accords ou des avenants de révision ainsi conclus est subordonnée à leur **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**, dans le respect des principes généraux du droit électoral. La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail et son organisation incombe à l'employeur (**D. 2232-2**).

- À défaut d'élu mandaté par une organisation syndicale, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation peuvent **négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords collectifs de travail** (**L. 2232-25**).

> **Attention : Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 (accord de méthode).**

La validité des accords ou des avenants de révision conclus ainsi est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la **majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE** lors des dernières élections professionnelles.

- L'employeur – dans l'hypothèse où un membre de la délégation du personnel du CSE est mandaté ou lorsque ce sont les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE non mandatés qui peuvent négocier – fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du CSE par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Les élus qui souhaitent négocier **le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés** par une organisation syndicale. À l'issue de ce délai, la négociation s'engage **avec les salariés qui ont indiqué être mandatés** par une organisation mentionnée au même **article L. 2232-24** ou, à défaut, avec des **salariés élus non mandatés** (**L. 2232 -25-1**).

Si à l'issue de cette procédure aucun membre de la délégation du personnel du CSE n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés **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**. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié (**L. 2232-26**).

Attention : Une telle négociation avec un salarié mandaté, présentée à L. 2232-26, s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de DS dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement de **L. 2232-26** peuvent porter sur **toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement**.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** dans le respect des principes généraux du droit électoral.

IV. La négociation obligatoire en entreprise

En la matière le Code du travail est organisé selon le triptyque : Ordre public/Champs de la négociation collective/Dispositions supplétives.

A) Ordre public

Il est prévu que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, **l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans** (**L. 2242-1**) :

- Une négociation sur la **rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

- Une négociation sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

En outre, dans les entreprises et les groupes d'entreprises **d'au moins trois cents salariés**, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage, **au moins une fois tous les quatre ans**, en plus des négociations mentionnées à **l'article L. 2242-1**, une négociation sur **la gestion des emplois et des parcours professionnels**.

B) Champs de la négociation professionnelle

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation

précisant le **calendrier**, la **périodicité**, les **thèmes** et les **modalités de négociation** dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement (**L. 2242-10**).

L'accord négocié précise (**L. 2242-11**) :

1° Les **thèmes des négociations** de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes mentionnés aux 1° et 2° de **l'article L. 2242-1** ;
2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
3° Le calendrier et les lieux des réunions ;
4° Les **informations** que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.
La durée de l'accord **ne peut excéder quatre ans**.

C) Dispositions supplétives

À défaut d'un tel accord ou en cas de non-respect des dispositions de **L. 2242-11**, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

1° **Chaque année**, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
2° **Chaque année**, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
3° **Tous les trois ans**, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à **l'article L. 2242-2**, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et **depuis plus de trente-six mois**, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, cette négociation **s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative**.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives (**L. 2242-13**).

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.