

Droit du travail - Transcription vidéo - La négociation collective

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

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée aux conventions et accords collectifs dans l'entreprise.

Nous nous attacherons plus particulièrement à voir ce qui relève de la négociation collective, c'est à dire connaître les règles de négociation obligatoire, le processus de négociation ainsi que les conditions de validité de l'accord. Nous verrons donc dans un plan en deux parties d'une part, les modalités de négociation, puis ensuite les conditions de validité de l'accord d'entreprise.

Rappelons en introduction qu'on parle toujours d'accords d'entreprise. Mais il serait préférable de parler de convention d'entreprise, ce qui regroupe à la fois l'accord d'entreprise, l'accord de groupe et l'accord d'établissement.

Comment négocier ?

Pour favoriser le dialogue social, le législateur a prévu une négociation obligatoire dans certains domaines. Il y a quatre négociations obligatoires.

La première est bien connue. Elle porte sur la rémunération. La seconde concerne l'égalité professionnelle femmes-hommes, mais également la qualité de vie au travail. La troisième ne concerne que des entreprises plus importantes et est relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels. Enfin, dans certaines entreprises, peuvent être rendus obligatoires des négociations sur la prévention des effets de l'exposition à des facteurs de risque en matière de santé au travail.

La négociation salariale obligatoire doit être menée là où existe une section syndicale d'organisations représentatives.

Lorsque l'on parle de rémunération, cela couvre à la fois les salaires effectifs, mais aussi le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. La négociation salariale a une périodicité qui peut être négociée entre les partenaires sociaux dans l'entreprise, mais qui doit au minimum être menée tous les quatre ans. Si rien n'est prévu entre les partenaires sociaux sur la périodicité, la négociation sera annuelle. On parle de négociation annuelle obligatoire : de NAO. Préalablement à la négociation salariale, il faut qu'il ait été engagé une négociation sur les écarts salariaux entre les femmes et les hommes et que cette négociation ait été menée d'une manière loyale.

La seconde négociation obligatoire doit être également menée là où existe une section syndicale d'organisations représentatives.

Son contenu est large. Il couvre à la fois l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi la QVT, la qualité de vie au travail, et les conditions de travail. Comme pour la négociation salariale, sa périodicité sera négociée entre les partenaires sociaux. Mais elle doit être organisée au moins tous les quatre ans. À défaut d'accord collectif fixant cette périodicité, cette négociation devra être menée annuellement.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ne concerne que les entreprises de 300 salariés et plus. Elle doit être menée selon une périodicité qui peut également être négociée toujours au plus tous les quatre ans et à défaut de périodicité fixée par les partenaires sociaux elle se mènera tous les trois ans.

Enfin, dans les entreprises de 300 salariés et plus ou celles de 50 salariés, mais qui ne disposent pas d'accord de branche traitant de ce domaine et où les salariés exposés à des risques professionnels concerne au moins un quart des effectifs, ou que l'indice de sinistralité des accidents du travail est supérieur à 0,25, il faudra mener une négociation sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Il y a tout intérêt à négocier un accord de méthode sur la négociation obligatoire, non seulement pour ce qui concerne la périodicité, mais également pour ce qui concerne les contenus négociés. En effet, en l'absence d'accord collectif le précisant, c'est la loi qui donne l'ensemble des thématiques des différentes négociations obligatoires.

Voici celles relatives à la négociation salariale.

On voit qu'elle comprend également le suivi des mesures relatives aux écarts salariaux entre les femmes et les hommes ou les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Voici maintenant les thèmes particulièrement nombreux, qui doivent être abordés, en l'absence d'accord de méthode, pour la négociation sur l'égalité professionnelle, l'activité et les conditions de travail. Cela va de l'articulation entre les vies personnelle et professionnelle à la prévention des effets d'exposition aux facteurs de risques professionnels, en passant par le droit à la déconnexion.

Enfin, si rien n'est défini dans un accord de méthode, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours traitera de nombreux points, parmi lesquels la mobilité professionnelle ou la formation professionnelle.

S'il y a obligation d'engager des négociations, il n'y a pas obligation de parvenir à un texte. Si les négociations échouent, il faudra que les mesures, notamment les mesures salariales et d'égalité professionnelle envisagées par l'employeur, figurent dans le procès-verbal de désaccord. Par ailleurs, cela nécessitera pour l'employeur de mettre en place des plans d'action, notamment sur l'égalité professionnelle ou sur la prévention des risques professionnels.

Il y a une sanction pénale qui peut s'appliquer si l'employeur ne respecte pas son obligation de négociation. Par ailleurs, ont été récemment mis en place des dispositifs d'incitation à l'adoption de mesures en entreprise et de mesures prioritairement négociées entre les partenaires sociaux. C'est le cas pour ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour la prévention des risques professionnels.

Dans ces deux domaines, des négociations doivent être menées et en l'absence d'accord, un plan d'action doit être adopté par l'employeur. À défaut, interviendra une sanction pénale plafonnée à 1 % des rémunérations lorsqu'il s'agit de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à 1 % des rémunérations des travailleurs concernés par les risques professionnels. Cette sanction sera fixée et adaptée par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, le DREETS.

Qu'elles soient obligatoire ou non, comment mener des négociations ?

Il faut bien comprendre que seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent négocier et à la condition qu'elles aient, bien évidemment, désigné un délégué syndical chacune. La représentativité va s'apprécier selon les critères légaux et par rapport à une audience électorale mesurée au cours du premier tour des élections de la délégation du personnel du CSE. Il faudra que l'organisation syndicale et la liste qu'elle a présentée recueillent au moins 10 % des suffrages exprimés.

Lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux, sous certaines conditions, il est possible de recourir à des négociateurs alternatifs. Mais des problèmes se poseront en termes d'informations d'ordre, de prévalence et également de temps de délégation spécifique pour négocier.

Ces négociateurs alternatifs, bénéficieront d'au plus 10 h de délégation pour mener à bien leur négociation. Ce sera du temps de travail effectif et il sera payé à échéance.

Sur les informations relatives à l'ouverture de négociation et sur l'ordre de prévalence, les règles changeront selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le Code du travail prévoit que les organisations syndicales représentatives de branches ou à défaut nationales et interprofessionnelles, ainsi que la délégation du personnel du CSE soient informés de l'ouverture des négociations. Les élus du CSE ont alors un mois pour se manifester comme intéressés à prendre part à la négociation collective. Il y aura un ordre de prévalence. On négociera tout d'abord avec les élus mandatés, puis avec les élus non mandatés. Enfin, avec des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative.

Pour ce qui concerne les entreprises de 11 à 49 salariés, rien n'est prévu sur l'information relative à l'ouverture des négociations. Mais il est recommandé d'y procéder. Il n'y a pas non plus d'ordre de prévalence entre les négociateurs alternatifs, ce qui peut permettre de privilégier des élus non mandatés, dont des élus qui généralement auront été élus au second tour des élections du CSE.

L'employeur va inviter à la négociation.

Si l'ensemble des organisations syndicales représentatives n'ont pas été conviées à la négociation, l'accord conclu risque d'être annulé. Enfin, pour les négociations obligatoires, si l'employeur ne lance pas de négociation dans un délai de douze mois ou dans un délai de trente-six mois pour la gestion des emplois et des parcours professionnels, l'initiative des négociations peut échoir aux organisations syndicales représentatives qui en feront la demande.

Pour le bon déroulement des négociations. Il est possible de conclure au préalable un accord de méthode sur la négociation.

Des dispositions particulières permettent d'ailleurs de conclure un accord de méthode pour les seules négociations dites obligatoires.

Que contiendra cet accord de méthode ?

Lorsqu'il est général, l'accord de méthode devra traiter de la nature des informations partagées entre les négociateurs, des étapes de déroulement des négociations, des moyens mis en œuvre pour négocier les heures de délégation ou le recours à une expertise. Si les dispositions de cet accord ne sont pas respectées, il n'y aura pas de nullité qui soit encourue dès lors que le principe de loyauté entre les parties aura été respecté.

Pour les négociations obligatoires, il est possible de prévoir un accord de méthode sur une durée d'au plus quatre ans et qui va traiter du calendrier et de la périodicité et des thèmes de négociation obligatoires et des modalités de négociation.

Le principe de loyauté s'impose en négociations collectives.

Le code civil précise que la négociation doit se faire de bonne foi et le Code du travail ajoute qu'elle doit se mener dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle. Quant à elle, la jurisprudence a considéré qu'un accord qui aurait été négocié d'une manière séparée, ou alors que l'ensemble du processus de négociation n'aura pas été mené à son terme devra être considéré comme nul.

En pratique, quelles sont les conséquences du principe de loyauté ?

L'employeur devra délivrer à tous les négociateurs des informations exactes susceptibles d'être vérifiées et qui soient utiles et nécessaires pour mener la négociation. Il doit être

proposé une structuration des négociations, qu'il s'agisse de la fixation des réunions ou des modalités de prise de parole ou de l'établissement de procès-verbaux. Enfin, l'employeur ne peut pas prendre des décisions unilatérales ayant le même objet que ce qui est négocié avant la fin des négociations.

Voyons maintenant à quelles conditions un accord conclu pourra être valide.

Tout d'abord, il va y avoir des conditions de validité liées aux signataires de l'accord. Il est essentiel de comprendre qu'un accord collectif d'entreprise ne sera valable que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives qui recueillent plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections à la délégation du personnel du CSE. C'est ce que l'on appelle la majorité d'engagement.

Mais si cette majorité n'existe pas, il est néanmoins possible de conclure un accord collectif avec des organisations syndicales représentatives qui ont au moins réuni 30 % des suffrages exprimés au premier tour de l'élection de la délégation du personnel au CSE. En ce cas, l'accord ne sera valide que s'il est soumis à l'approbation des salariés et que ceux-ci se prononcent favorablement à l'accord d'une manière majoritaire.

Comment procède-t-on ?

Après avoir signé cet accord minoritaire, les organisations syndicales représentatives peuvent demander la validation référendaire dans le mois de la signature. Puis ensuite ce sera à l'employeur d'en faire la demande. Une fois la demande déposée il y a huit jours pour que d'autres signataires viennent s'adjoindre pour réunir une majorité. À défaut de l'avoir, il y aura deux mois, pour que l'employeur organise une consultation sur la base d'un protocole convenu avec les signataires.

Il y a une situation particulière, celle du syndicat catégoriel.

Lorsqu'il y a un accord catégoriel, c'est à dire qui ne concerne qu'une catégorie de salariés dans l'entreprise, sa condition de validité, c'est que l'accord peut être majoritaire, bien sûr, mais que cette majorité doit être appréciée sur les collègues où les organisations signataires catégorielle ont vocation statutaire à présenter des candidats.

Ensuite, un syndicat catégoriel peut négocier toute disposition applicable aux salariés qu'il représente. Cependant, il ne peut pas conclure seul un accord à portée plus générale.

En l'absence de délégués syndicaux, lorsqu'il y a une négociation avec des élus du CSE ou des salariés mandatés, il y aura des validations des accords conclus qui se distingueront selon les situations.

Lorsqu'il y a des élus du CSE signataires et à l'exception des élus mandatés dans les entreprises de 50 salariés et plus, la condition, c'est que ces élus représentent au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections à la délégation du personnel au CSE.

Lorsqu'il s'agit d'élus mandatés dans les entreprises de 50 salariés et plus ou de salariés mandatés, cette fois ci, il faudra une consultation des salariés. Ceux-ci devront approuver l'accord conclu à la majorité des suffrages exprimés pour qu'il soit valide.

Il y a une consultation référendaire du personnel qui doit être organisée dans deux cas : la conclusion d'un accord minoritaire ou lorsqu'il y a des salariés mandatés ou des élus mandatés dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Cette consultation doit se faire dans les deux mois de la signature et les modalités de la consultation sont fixées après consultation des signataires ou adoption d'un protocole spécifique lorsqu'il s'agit d'un accord minoritaire.

Comment s'opère la consultation ?

Elle se fait pendant le temps de travail. C'est un scrutin secret qui est fait sous enveloppes ou par voie électronique. Les modalités, ce sont des informations sur le lieu, la date, l'heure du scrutin, l'organisation et le déroulement du vote, ainsi que le texte précis de la question soumise aux salariés. L'information de la consultation doit être faite dans les quinze jours

précédant le scrutin et il est important de rappeler avec le Conseil constitutionnel que cette consultation doit être menée dans le respect des principes généraux du droit électoral. Enfin, toute contestation doit être menée devant le tribunal judiciaire dans les quinze jours de la proclamation des résultats.

Enfin, dans les très petites entreprises, l'employeur peut décider de soumettre au personnel un projet d'accord non négocié.

Il ne sera valide que si les deux tiers des effectifs et non pas des suffrages exprimés, s'expriment favorablement au projet d'accord. L'organisation matérielle de la consultation revient à l'employeur. Il ne doit pas être présent au moment de cette consultation et il doit pouvoir garantir le caractère personnel et secret de la consultation.

Quelles sont les autres conditions de validité pour un accord d'entreprise ? Quelles sont les conditions de forme ?

L'accord doit être écrit et rédigé en français. Il doit comporter des clauses de suivi et de rendez-vous ainsi qu'un préambule qui permette de déterminer les objectifs et le contenu de l'accord d'entreprise. Mais si ces clauses et ce préambule viennent à manquer, l'accord ne sera pas pour autant frappé de nullité.

C'est la partie la plus diligente qui procédera à la notification aux parties. Le dépôt se fait à la Direction départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités ainsi qu'au greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. Par ailleurs, il faudra télécharger l'accord selon une procédure particulière pour une transmission numérique. L'accord pourra s'appliquer à partir du jour qui suit le dépôt. Ensuite, il faut savoir qu'un exemplaire de cet accord doit être fourni aux CSE et aux délégués syndicaux et qu'il doit être mis à disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur intranet. Enfin, il est publié sur une base de données nationale sous une forme anonymisée, ce qui veut dire qu'il peut donc être consulté sur l'application Légifrance.

Alors, que retiendrons nous ?

Tout d'abord, qu'il y a quatre négociations obligatoires, parmi lesquelles celles qui portent sur la rémunération et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la QVT, qualité de vie au travail, et les conditions de travail. Il existe des politiques incitatives pour que des mesures négociées soient adoptées dans certains domaines dans l'entreprise elle-même. Il y a par ailleurs des conditions de représentativité qui sont requises pour négocier. Enfin, il est possible de conclure un accord de méthode et on doit respecter la loyauté dans les négociations collectives.

Des accords doivent être majoritaires, c'est à dire conclus par des signataires représentant au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections au CSE. Il faudra, dans certaines situations, organiser une consultation du personnel. Il faudra enfin respecter des conditions de forme et déposer et assurer la publicité des accords d'entreprise conclus.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La négociation collective, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, 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