

# Observatoire du dialogue social

## *La négociation collective*

06/12/2018



# Textes de référence

- Articles L. 2232-21 et suivants du code du travail
- Articles R. 2324-4 et suivants et R.2232-10 et suivants du code du travail
- Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017

# **Introduction : le champ de la négociation**

# Vers une plus grand place à la négociation en entreprise

- Les ordonnances Macron ont ouvert le champ des possibles en matière de convention d'entreprise.
- Le champ de la négociation a été élargi. Si des matières sont réservées à la branche sous forme de domaines réservés ou de clauses de verrouillage, les matières ouvertes à la négociation d'entreprise ont été élargie.
- Par exemple :
  - La durée du travail relève de la primauté de l'accord d'entreprise seules quelques domaines exceptionnels sont réservés à la branche tel que l'aménagement du temps de travail sur une période > à 1 an, le nombre d'heures pour la qualification de travailleurs de nuit...
  - Sur le champ de la rémunération, primauté de la branche pour les salaires mimimas, la classification, la rémunération minimale du salarié porté et l'égalité professionnelle : toutes les primes (sauf celles pour travaux insalubres) entrant dans le champ de la négociation d'entreprise

# Les accords de performance collective

Afin de répondre aux nécessité liées aux fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi un accord peut :

- Aménager la durée du travail
- Aménager la rémunération
- Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle

L'accord s'impose au salarié, en cas de refus du salarié de ces modifications de son contrat de travail l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse (motif personnel)

# Les acteurs de la négociation

# Le délégué syndical

- Le délégué syndical est le partenaire social privilégié sur tous les sujets
- Nouvelle conditions de désignation :
  - Par un **syndicat représentatif** dans l'entreprise ou l'établissement
  - **Seuil** : 50 salariés sur 12 mois consécutifs (dans les 11 à 50, un élu CSE titulaire peut être désigné DS)
  - Parmi les candidats (élus ou non) ayant obtenu dans leur collège au moins 10% des suffrages sur leur nom au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE ou s'il ne reste aucun candidat ayant atteint 10% (par le jeu des ratures) ***ou s'ils renoncent*** : parmi les autres candidats, ou à défaut, ses adhérents ***ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat***
  - **Modalités** : Désignation par LRAR à l'employeur ou lettre remise contre récépissé ; affichage
  - **Information de l'IT** (L. 2143-7)
  - **Contentieux** : TI dans le délai de 15 jours (L. 2143-8)

## Et le RSS?

Le rôle du RSS est celui de la revendication.

Les possibilités dérogatoires de négociation ont été supprimées par les nouvelles modalités de négociation mises en place par les ordonnances.

# Les cas du conseil d'entreprise

En cas de mise en place d'un conseil d'entreprise, le / les délégués syndicaux perdent toute capacité de négociation.

La délégation chargée de la négociation au sein du CSE porte la charge de la négociation

## MISE EN PLACE L.2321-2

- Mise en place facultative, par accord d'entreprise majoritaire (avec DS) à durée indéterminée
  - En absence de DS, possible par accord de branche étendu
  - Mise en place au niveau de l'entreprise ou de l'UES
  - L'accord fixe sa composition
- 

# ATTRIBUTIONS L. 2321-1

- Exerce l'ensemble des attributions du CSE
- Est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
- Avis conforme sur certains thèmes fixés par l'accord de mise en place du CSE, et notamment sur la formation (L. 2321-3)
- La périodicité des négociations obligatoires peut être fixée par l'accord de mise en place du conseil d'entreprise (L. 2321-8).

# En l'absence de DS

La négociation n'est pas réservée au DS, divers schémas de négociation peuvent se former selon la présence de représentants du personnel et selon l'effectif de l'entreprise

## En l'absence de délégué syndical dans une entreprise de 50 salarié et plus

En l'absence de délégué syndical dans une entreprise d'au moins 50 salariés d'autres acteurs de la négociation peuvent intervenir mais sur des champs plus restreints pour certains

# Entreprises d'au moins 50 salariés

Sans DS

L'employeur fait connaître son intention de négocier aux élus CSE par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (L. 2232-25-1)

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 OSR (L. 2232-25-1)

**Elus titulaires mandatés disposés à négocier (L. 2232-24)**

(négociation sur tous les thèmes)

Oui

Non

Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés  
Modalités d'approbation prévues par D. 2232-1 à -4, -8, R. 2232-5

**Elus titulaires non mandatés disposés à négocier (L. 2232-25)**

(négociation limitée aux mesures dont mise en place est subordonnée à la conclusion d'un accord)

Oui

Non

Validation subordonnée à la signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles

**Salariés mandatés disposés à négocier (L. 2232-26)**

(négociation sur tous les thèmes)

Oui

Non

Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés  
Modalités d'approbation prévues par D. 2232-1 à -4, -8, R. 2232-5

## Dans les entreprises de 11 à 49 salariés avec CSE :

### Fin de la priorité au mandatement

Dans les entreprises de 20 à 49 salariés et de 11 à 20 salariés avec CSE, les accords peuvent être négociés, conclus, révisés et dénoncés selon deux modalités au choix :

- Soit par un salarié mandaté
- Soit par des représentants du personnel du CSE.

L'accord conclu avec un mandaté, doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrage exprimés.

L'AE conclu avec le CSE, mandaté ou non, doit être signé par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections.

# NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS

Sans DS

Entreprise de moins de 11 salariés  
(L.2232-21 et-22)

Entreprise de 11 à 20 salariés sans élus  
(L. 2232-23)

Entreprise de 11 à 20 avec élu et de 21 à 49 salariés avec ou sans élu (L. 2232-23-1)

Proposition par l'employeur d'un projet d'accord aux salariés  
Tous thèmes

Négociation avec des élus titulaires mandatés ou non  
Tous thèmes

OU

Négociation avec des salariés mandatés  
Tous thèmes

Validation de l'accord par les salariés à la majorité des 2/3 des suffrages exprimés  
R. 2232-10 à -13

Signature par les élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés

Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés  
D. 2232-1 à -4, -8, R. 2232-5

# Dans les entreprises de moins de 20 salariés sans CSE

## Accord conclu par référendum

Dans les entreprises de moins de 11 salariés ou dans les entreprises de 11 à 20 sans élu (dépourvues de CSE ), l'employeur peut de sa propre initiative proposer aux salariés un projet d'accord ou un avenant de révision portant sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective par le code du travail.

- 15 jours de réflexion pour les salariés suite à l'information donnée par l'employeur à chaque salarié;
- Approbation par 2/3 du **personnel**.

# Modalités du référendum D.2232-2

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des articles [L. 2232-12](#), [L. 2232-23-1](#), [L. 2232-24](#) et [L. 2232-26](#) sont les suivantes :

**1° La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues aux articles [R. 2324-5](#) à [R. 2324-17](#). Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;**

**2° Le résultat du vote 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. En cas d'accord conclu avec un représentant élu du personnel mandaté ou un salarié mandaté, le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante.**

# MOYENS DES NÉGOCIATEURS

Délégués syndicaux (L. 2143-13)	Élus CSE (L. 2232-27)	Salariés mandatés (L. 2232-27)	Conseil d'entreprise (R. 2321-1)
Le temps passé en négociation est considéré de plein droit comme du temps de travail			
<b>Crédits d'heures mensuels</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 à 150 sal. : 12h</li> <li>• 151 à 500 sal. : 18h</li> <li>• ≥ 500 sal. : 24h</li> </ul> <p>Par section syndicale <b><u>L. 2143-16</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins 500 sal. : 12h/an</li> <li>• Au moins 1000 sal. : 18h/an</li> </ul>	10 h	10 h	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jusqu'à 149 sal. : 12h</li> <li>• 150 à 499 sal. : 18h</li> <li>• ≥ 500 sal. : 24h</li> </ul>

# Les conditions de majorités

- L'ordonnance vise à renforcer la légitimité des accords collectifs et a généralisé la condition de majorité nécessaire à la validité des accords
- Pour être valablement conclu (depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018), l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (contre 30% auparavant).

# Le recours au référendum en cas d'accord minoritaire

Lorsque le seuil de 50 % n'est pas franchi, mais que les organisations syndicales signataires de l'accord ont recueilli plus de 30 % des suffrages, la loi du 8 août 2016 a offert la possibilité à ces dernières de demander l'organisation d'un référendum.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

**Désormais**, cette faculté est aussi ouverte à l'employeur, et ce à la condition que l'ensemble des organisations syndicales signataires ne s'y opposent pas

# La négociation obligatoire dans l'entreprise

La négociation obligatoire dans l'entreprise conserve ses caractéristiques principales, même si la structure des textes se présente désormais sous la forme du triptyque devenu classique :

- disposition d'ordre public,
- champ de la négociation
- et dispositions supplétives

# Dispositions d'ordre public

La négociation obligatoire reste l'apanage des entreprises dans lesquelles est constitué au moins une section syndicale, et s'effectue sur la base de la BDES dont l'accès est ouvert au délégués syndicaux.  
(pas de condition d'effectif)

Le rythme des négociation connaîtra une périodicité allant jusqu'à 4 ans.

# Répartition en 3 blocs des domaines de négociation

## Bloc 1

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

## Bloc 2

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

## Bloc 3

Une négociation sur la **gestion des emplois et des parcours professionnels**

# La périodicité de la négociation

- Ordre public (L2242-1): au moins tous les 4 ans
- Champ de la négociation (L2242-10) détermination de la périodicité dans un accord de méthode, dans la limite de 4 ans
- Dispositions supplétives (L2242-13)
  - Annuelle pour les deux premiers blocs (rémunération, égalité professionnelle)
  - Triennale pour la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les entreprises d'au moins 300 salariés

# Dispositions supplétives

En l'absence d'accord – ou en cas de non respect de ses stipulations – s'appliquent les dispositions supplétives .

La négociation obligatoire dans les formes prévues par les dispositions supplétives s'engagent obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, à défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois pour les 2 premiers thèmes et de 36 mois pour la GPEC.

## la BDES

Ordre public	Champ de la négociation	Dispositions supplétives
<p>Une BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires à disposition du CSE, en particulier indicateurs sur l'égalité professionnelle, notamment sur écarts de rémunération (L2312-18)</p>	<p>Par accord majoritaire (cf. supra) ou, en l'absence de DS, avec CSE, ou à défaut par accord de branche dans les entreprises &lt; 300 salariés : organisation, architecture, contenu et modalités de fonctionnement de la BDES. 9 thèmes obligatoires. (L2312-21)</p> <p>R2312-15 : Possibilité de mettre en place une BDES au niveau du groupe (en plus de la BDES d'entreprise)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Thèmes définis à L 2312-36</li> <li>▪Informations contenues dans la BDES précisées à R2312-8 (&lt; 300) et R2312-9 (≥ 300)</li> <li>▪Ces informations portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et sur les 3 années à venir (telles qu'elles peuvent être envisagées) R2312-10</li> <li>▪Modalités de fonctionnement de la BDES</li> </ul>
	<p>Par accord majoritaire ou avec CSE : intégration dans la BDES des informations nécessaires aux négociations obligatoires <u>et aux consultations ponctuelles</u> du CSE (L2312-21)</p>	

# Les sanctions

- Sanctions pénales

- Possibilité de sanctionner le non respect du champ conventionnel :  
« Lorsqu'en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogatoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause » art. L. 2263-1
- Constitue un délit le fait pour l'employeur, de ne pas prendre l'initiative d'engager des négociations obligatoires (L2243-1)
- Constitue un délit le fait de se soustraire aux obligations relatives au contenu de la négociation obligatoire (L2243-2)

- Sanctions civiles

- Action des organisations ou groupements liés par un accord pour obtenir l'exécution des engagements et éventuellement des dommages et intérêts (L2262-11)
- Action des personnes liées par un accord (L2262-12)

- Sanctions financières

- En cas d'absence de négociation sur les salaires: Pénalité fixée par la DIRECCTE
- En cas d'absence de négociation sur l'égalité pro: entreprises de plus de 50 salariés uniquement, 1% maxi de la masse salariale L2242-8

**Les nouvelles modalités  
de publicité et de dépôt des accords  
d'entreprise**

➤ **Art. 16 de la loi du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels :

*Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable*

⇒ Obligation de la publicité des accords



La publicité ne concerne que les textes conclus à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017



Seuls les accords, avenants et accords-cadres sont concernés par la publicité, les autres textes de type plan d'action, décision unilatérale de l'employeur, par exemple, ne sont pas objet à publicité



Exceptions prévues par la loi de ratification (épargne salariale ; PSE ; accords de performance collective)



Pour être complet, un dossier doit comporter l'ensemble des pièces constitutives du dépôt, notamment pour les accords soumis à publicité :



- une version intégrale de l'accord en format **.pdf**
- une version rendue anonyme en format **.docx** de l'accord, et le cas échéant, sans mention de données dont l'occultation a été décidée
- l'acte signé visant à demander l'occultation de certaines dispositions de l'accord



**À partir du 28 mars 2018 :**

le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) permet d'effectuer le dépôt des accords de façon dématérialisée

Les nouvelles formalités de dépôt sont applicables aux conventions et accords collectifs de travail, aux plans d'action conclus dans le cadre des obligations de négocier au niveau des établissements, des entreprises, des groupes et des unités économiques et sociales (UES).

Elles concernent également les accords d'adhésion et de dénonciation, les procès-verbaux de désaccord conclus dans le cadre des obligations de négocier ou les décisions unilatérales de l'employeur.

# Sécurisation des accords collectifs face au risque contentieux

Le délai de prescription de l'action en nullité de tout ou partie d'un accord est aménagé. Sauf dispositions légales spécifiques, une telle action doit impérativement être engagée avant l'expiration d'un délai de deux mois (**article L2262-4 du CT**) courant :

- Accord entreprise : à compter soit de la notification de l'accord aux OS disposant d'une section syndicale s'il y en a ; soit dans tous les autres cas à compter de la date de publication de l'accord dans la base de données nationale,
- Accord de branche : à compter de la date de publication dans la base de données nationale.

Règles applicables pour les accords conclus à compter du 24 septembre 2017

- La loi de ratification du 29 mars 2018 introduit dans le code du travail un nouvel article L. 2262-14-1 qui impose au juge saisi d'une action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif de rendre sa décision dans un délai de 6 mois.
- Modulation par le juge de l'effet des décisions d'annulation de tout ou partie d'un accord collectif dans le temps (que pour l'avenir ou effet rétroactif).
- Instauration de la présomption simple de légalité des accords : c'est à celui qui conteste d'apporter la preuve de l'illégalité.
- Présomption d'exceptionnalité des accords organisant le travail de nuit : ces accords sont présumés négociés et conclus conformément à la règle selon laquelle le recours au travail de nuit doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.