

## Le droit négocié et le rôle des partenaires sociaux

La **négociation collective** désigne l'ensemble des discussions entre les partenaires sociaux (représentants du patronat et représentants des salariés) ayant pour but de parvenir à un accord sur les conditions d'emploi et de travail et sur les garanties sociales. Ces discussions permettent d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise ont lieu à différents niveaux entreprise, branche ou interprofessionnel.

Cette possibilité de négocier est un principe fondamental du droit du travail. L'encadrement législatif de la négociation n'a pas pour effet de limiter cette liberté mais au contraire de l'accroître.

Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur. Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté.

La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre. Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

**La convention collective** traite de l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales.

L'accord se limite à un ou plusieurs sujets déterminés, que ce soit au niveau professionnel, interprofessionnel ou au niveau de l'entreprise. Ex salaires

**Le principe de faveur en droit du travail :** En principe les conventions et accords peuvent comporter des dispositions plus favorables que la loi.

### **Dérogation au principe de faveur**

-Par exception, dans les domaines où la loi l'autorise, convention et accord d'entreprise peuvent déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés (ex : accord dérogatoires en matières d'aménagements du temps de travail : La loi travail de 2016 prévoit qu'un accord négocié au sein de l'entreprise puisse remplacer un accord de branche en matière de temps de travail, même si les dispositions de la branche sont plus favorables pour les salariés). Une convention de niveau inférieur peut désormais déroger à une convention de niveau supérieur.

Sauf dans quatre domaines : salaires minima, classifications, garanties de protection sociales complémentaires et mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Les ordonnances Macron de 2017 les accords de performance peuvent modifier la durée du travail, l'organisation, aménager la rémunération, déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne

### **A) Les acteurs : les partenaires sociaux sont parties prenantes négociations.**

→ Ce sont les **employeurs** (ou l'un des ses collaborateurs) ou leur un **groupement d'employeur** (MEDF ou CGPME)

→ les **organisations syndicales représentatives des salariés dans l'entreprise** (c du trav art L 2232-16). Cf7 critères de représentativité Article L2121-1. Loi du 20/08/2008

Pour être représentatif, un syndicat devra réunir certains critères dits de représentativité: **sauf** au niveau de la branche ou les cinq grandes centrales syndicales disposent encore d'une présomption de représentativité.

- 1 Le respect des valeurs républicaines ;
- 2 L'indépendance ;
- 3 La transparence financière ;
- 4 Une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, à apprécier à partir de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5 L'audience\* établie selon les niveaux de négociation en cause ;
- 6 L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7 Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Les\\_syndicats\\_representatifs\\_dans\\_l\\_entreprise\\_ou\\_l\\_etablissement.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Les_syndicats_representatifs_dans_l_entreprise_ou_l_etablissement.pdf)



**\*Recueillir une audience d'au moins 10 %.** - Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, un syndicat ne peut être reconnu comme représentatif sans avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants (c. trav. art. L. 2122-1 et L. 2122-2). 8% au niveau (branche et interprofessionnel)

➔ **Exception dans les petites entreprises pour favoriser la négociation** lorsqu'il y a absence de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, pourront conclure des accords avec **des représentants élus par le personnel ou des salariés mandatés** pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

## **B) L'objet de la négociation**

**Principe de liberté de négociation** : Les acteurs de la négociation disposent d'une grande liberté quant aux questions qui seront abordées. Il n'y a pas de thèmes interdits à la négociation, toutes les questions relatives **aux conditions de travail, d'emploi, formations professionnelles et garanties sociales** des salariés peuvent faire l'objet de négociation.

## **C) Les niveaux de négociation**

- Les accords interprofessionnels** : il s'agit d'accords conclus au **niveau national** et groupant plusieurs secteurs d'activité. Ils concernent des problèmes communs à plusieurs professions.
- Au niveau de la branche** : La négociation concerne un **secteur d'activité** particulier. Ex : hôtellerie et s'applique à l'ensemble de la profession. Ce droit négocié complète la loi.
- Convention et accord collectif d'entreprise ou d'établissement** : ils sont conclus au niveau de **l'entreprise** ou de **l'établissement** et s'appliquent qu'à l'entreprise ou l'établissement signataire.

## **D) Procédure d'adoption**

**L'employeur doit inviter à la négociation (lettre de convocation adressée) toutes les organisations représentatives présentes dans l'entreprise. Si cette règle n'est pas respectée le texte sera nul. S'il ne convoque pas il y a délit d'entrave**

### **Conditions de négociation des accords conclus dans les entreprises pourvues de représentants des salariés**

Depuis le **1er janvier 2017**, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés sont soumis à la **règle de l'accord majoritaire**.

La validité d'un tel accord est ainsi 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 au premier tour des dernières élections.

Si cette condition n'est pas remplie et si 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 au premier tour des élections professionnelles (CE, DP ou DUP). Une ou plusieurs de ces organisations peut dans un **délai d'un mois** à compter de la signature de l'accord demander par écrit à l'employeur (et information des autres organisations syndicales représentatives) une consultation des salariés afin de valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % et si les conditions mentionnées ci-dessus sont toujours remplies, la consultation des salariés est organisée dans un délai de deux mois. Elle peut être réalisée par voie électronique en respectant les principes généraux du droit électoral

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