

LA CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF AU SEIN DE L'ENTREPRISE

INVITATION À LA NÉGOCIATION

Le syndicat est représenté par le **délégué syndical** au niveau de l'entreprise.
= Par principe, il est le seul à pouvoir négocier et signer des accords.
L2232-17 : Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise envoie à la négociation, une délégation (le délégué syndical).



L'objet de la négociation :



L2221-1 : (...) conditions d'emploi, formation professionnelle, garanties sociales.

L2251-1 : Respect des règles d'ordre public absolu.

Loi du 17 août 2015, obligation de négocier dans l'entreprise 3 grands thèmes :

- Temps de travail et rémunération (**négociation annuelle**)
- Qualité de vie au travail et égalité entre hommes et femmes (**négociation annuelle**)
- Gestion des emplois (**négociation triennale**)



L'employeur doit inviter à la négociation les organisations syndicales représentatives.

À **défaut**, l'employeur encourt à des sanctions pénales, **L2243-1**.

À **défaut d'initiative** depuis + 12 mois (négociation annuelle) et + 36 mois (négociation triennale) → **Négociation engagée obligatoirement par la demande d'une organisation syndicale représentative**.

Deux types d'accords pour prévoir les négociations :

- Soit un accord de méthode est prévu (il fixe les modalités du déroulement de la négociation).
- Soit en l'absence d'accord, la première réunion viendra mettre en place un calendrier.

La **périodicité des négociations** + **informations** nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise dont fixés par **accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise**.

À savoir : L'employeur ne peut pas prendre de mesures unilatérales sur l'un des objets de négociations, **Cass. Soc. 29 juin 1994**.



CONCLUSION DE L'ACCORD EN PRÉSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, L2232-12



- ⇒ Soit l'**accord est signé à 50%** par les organisations syndicales représentatives (OSR) au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE : **Accord valable**.
- ⇒ Soit l'accord recueille **moins de 30%** des suffrages exprimés par les OSR : **Accord pas valable**.
- ⇒ Soit l'accord est signé entre **30% et 50% par les OSR et l'employeur** : Mise en place d'une mesure de sauvetage :

Demande **effectuée par les syndicats de la mise en place d'un référendum** (consultation des salariés) dans un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord.

- ⇒ Mise en place d'un **délai de rétractation de 8 jours** (si d'autres parties souhaitent finalement signer l'accord).
 - Soit l'accord est signé par d'autres OSR et les suffrages dépassent 50% : accord valable.
 - À défaut d'atteinte des 50% pendant le délai de rétractation, mise en place d'un référendum dans le délai de 2 mois.
= **Accord valable si majorité des suffrages atteints**.

Si les syndicats ne demandent pas l'organisation du référendum dans le délai d'un mois :
 Organisation de la consultation par l'employeur en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

⇒ Reste des modalités identiques (délai de rétractation, référendum etc).

CONCLUSION DE L'ACCORD EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX



Entreprise – 11 salariés, L2232-21	Entreprise de 11 à 49 salariés en l'absence de membre élus à la délégation du personnel du CSE, L2232-23 et suivants.	Entreprise + 50 salariés, L2232-24 et suivants.
<p>L'employeur propose un projet d'accord ou avenant de révision aux salariés.</p> <p>= Consultation organisée à l'issue d'un délai min. de 15 jours à compter de la communication des salariés.</p> <p>= Si projet d'accord a la majorité des 2/3 du personnel : Accord valide, L2232-22.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise de 11 à 20 salariés et en l'absence de membre (...) <ul style="list-style-type: none"> = Procédure identique aux entreprises – 11 salariés. - Entreprise de 11 à 49 salariés <p>Négociation, conclusions et révisions :</p> <p>→ Un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs OSR dans la branche (à défaut mandat par un ou plusieurs OSR au niveau national et interprofessionnel).</p> <p>= Validité de l'accord par la consultation des salariés (référendum valide à la majorité des suffrages exprimés).</p> <p>→ Un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.</p> <p>= Validité des accords, mandatés ou non, subordonnée à la signature des membres de la délégation du personnel du CSE à la majorité des suffrages, L2232-23-1 II.</p>	<p>L2232-25-1 : Employeur fait connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du CSE.</p> <p>L2232-26 : Employeur doit informer les OSR dans la branche dont relève l'entreprise ou à défaut, les OSR au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>= Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une OSR.</p> <p>À l'issue de ce délai :</p> <p>→ Négociation avec des membres titulaires mandatés du CSE, L2232-24.</p> <p>= Validité de l'accord est subordonnée à l'approbation des salariés (majorité des suffrages exprimés)</p> <p>→ À défaut, négociation avec des membres titulaires non mandatés, L2232-25.</p> <p>= Validité des accords, subordonnée à la signature des membres de la délégation du personnel du CSE à la majorité des suffrages.</p> <p>→ À défaut, négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs OSR représentatives dans la branche ou à défaut, représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>= Validité de l'accord est subordonnée à l'approbation des salariés (majorité des suffrages exprimés)</p>

NULLITÉ D'UNE CONVENTION ENCOURRUE

La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue (**Cass. Soc. 8 mars 2017**) :

- ⇒ Lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation,
- ⇒ Ou si l'existence de négociations séparées est établie,
- ⇒ Ou encore si elles 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.

ANNULLATION



ISSUE DES NÉGOCIATIONS



À l'issue des négociations :

- Accord collectif conclu : Application du nouvel accord
 - Accord n'est pas conclu : Procès-verbal de désaccord, **L2242-5**.
- ⇒ La convention sera un acte écrit (**L2231-3**).
- ⇒ **Au niveau externe, la convention doit :**
Être déposée à la direction départementale **du travail du lieu où les parties ont conclu l'accord** (exemplaire papier et électronique).
Les conventions doivent être remises au **greffe du CPH du lieu de leur conclusion**, **D2231-2**.
- ⇒ **Au niveau interne, l'employeur doit :**
- Communiquer un exemplaire des conventions applicables aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, **R2252-2**.
 - Remettre une notice mentionnant la convention applicable aux salariés embauchés, **R2262-1**.
 - Afficher un avis sur lequel il mentionne qu'il tient la convention collective applicable à la disposition des salariés en précisant le lieu de consultation, **R2262-1 2°**.
 - Mettre un exemplaire sur l'intranet le cas échéant.