

QUI DOIT ÊTRE INVITÉ À LA NÉGOCIATION ?

Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, les organisations syndicales représentatives bénéficient d'un monopole en matière de négociation collective.

Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées à la négociation, sous peine de nullité des accords.

JURISPRUDENCE

(Cass. soc., 10 octobre 2007)

La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue :

- 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.

Exception

La négociation du protocole d'accord pré-électoral (PAP) répond à des dispositions spécifiques en matière de négociation. Doivent être invitées à la négociation du PAP :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats ayant constitué une section syndicale ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.



Les dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation) peuvent être négociés avec le CSE même en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise.

REMARQUE

Le nombre total de DS peut donc varier selon la structure de l'entreprise : dans une entreprise unique de 400 salariés, chaque syndicat représentatif désigne 1 DS. Mais si l'entreprise comporte 4 établissements distincts de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif pourra désigner 1 DS dans chaque établissement et pourra également désigner un délégué syndical central.

REMARQUE

La loi Travail a augmenté de 20% ces crédits d'heures qui étaient respectivement de 10 et 15 heures.

**COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE
(Art. L 2232-17 du code du travail)**

Le nombre de délégués syndicaux qui peuvent être désignés est fixé soit par entreprise soit par établissement distinct.

Chaque section syndicale dispose d'un nombre de délégués syndicaux, fonction de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

de 50 à 999 salariés	1 délégué
de 1000 à 1999 salariés	2 délégués
de 2000 à 3999 salariés	3 délégués
de 4000 à 9999 salariés	4 délégués
à partir de 10000 salariés	5 délégués

En plus des délégués syndicaux, chaque délégation syndicale peut être augmentée d'1 ou 2 salariés de l'entreprise qui peuvent être des représentants élus du personnel.

Il n'est en principe pas permis d'adjoindre à la délégation des membres du syndicat non salarié de l'entreprise.

OBSERVATIONS

Il est toujours possible de négocier des dispositions plus favorables (augmentation de la composition de la délégation, participation de personne non salariée de l'entreprise) dans le cadre d'un accord de droit syndical.

RÉMUNÉRATION DU TEMPS PASSÉ EN RÉUNION

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme du temps de travail effectif et non déduit du crédit d'heures de délégation (art. L 2232-18 du code du travail).

Par ailleurs, chaque section syndicale des grandes entreprises dispose, au profit de son ou de ses DS et des salariés de l'entreprises composant la délégation syndicale appelée à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global d'heures de délégation supplémentaire de :

- 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures par an dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.



LA MÉTHODE DE NÉGOCIATION

La loi Travail prévoit que les accords collectifs peuvent **définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions loyales** et de confiance mutuelle :

- en précisant la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en définissant les principales étapes du déroulement des négociations ;
- en prévoyant éventuellement des moyens supplémentaires ou spécifiques (volume de crédits d'heures, modalités de recours à l'expertise...).

**Un accord de branche peut définir
la méthode applicable à la négociation
au niveau de l'entreprise**

Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord définissant la méthode de négociation.

Sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'entraîne pas la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

LE PRINCIPE DE LOYAUTÉ

L'article L 2262-4 du code du travail prévoit que les accords collectifs doivent être exécutés de bonne foi par les parties liées à l'accord, aussi bien les syndicats et l'employeur mais le code du travail ne contient pas de dispositions générales en ce qui concerne la négociation collective.

Le principe d'une négociation loyale figure dans le code du travail depuis l'adoption de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2001 et se retrouve à l'article L 3122-36 du code du travail :

«L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

- convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;*
- communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;*
- répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales».*

Des comportements manifestement déloyaux de la part des salariés ou de l'employeur pourraient vicier la conclusion d'un accord collectif.

LA DURÉE

À défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

OBSERVATIONS

Pour Force Ouvrière, fixer par défaut une durée de 5 ans aux accords va entraîner une insécurité juridique et va à l'encontre de l'objectif de maintien d'une couverture conventionnelle des salariés.

Il convient donc de toujours s'assurer de bien mentionner expressément la durée de l'accord, notamment lorsque les parties souhaitent que l'accord soit à durée indéterminée.

LE PRÉAMBULE

L'accord d'entreprise devra contenir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu et doit définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

L'absence de préambule ou la méconnaissance des conditions ou des clauses de suivi n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord sauf en matière d'accords de maintien dans l'emploi.

LA PUBLICITÉ ET DÉPÔT DES ACCORDS

La loi Travail d'août 2016 a créé un dispositif de publicité des conventions et accords collectifs de travail, afin de permettre un meilleur accès au droit conventionnel pour les salariés.

Tous les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 doivent faire l'objet de cette publicité, quel que soit leur niveau de conclusion (conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement) – Art. L 2231-5-1.

/// Critères de recherche

La recherche d'un accord d'entreprise peut se faire selon différents critères :

- Raison sociale
- Code postal
- Code APE
- Code IDCC
- Date de signature ou période
- Titre ou thème de l'accord
- Signataires.

À NOTER

Cette base de données est effective depuis le **17 novembre 2017**.

Les accords sont accessibles depuis le site Legifrance : www.legifrance.gouv.fr

À NOTER

Les accords publiés sont téléchargeables en version PDF.



/// Confidentialité

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne fasse pas l'objet de la publication. L'accord est alors publié avec l'indication que cette publication est partielle.

Conditions de validité de cet acte → être signé par la majorité en nombre des organisations syndicales signataires de l'accord et le représentant légal du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement selon le niveau de conclusion de l'accord.

Cet acte indique les raisons pour lesquelles la convention ou l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale. Cette motivation est sans incidence sur la légalité de la convention ou de l'accord.

Le projet de loi de ratification des ordonnances du 22 septembre modifie en profondeur les règles relatives à la publicité des accords collectifs en limitant considérablement les textes objets de la publicité.

Ainsi sont exclus de l'obligation de publicité :

- les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne inter-entreprises ou pour la retraite collectifs ;
- les accords PSE ;
- les accords de performance collective.

De plus l'employeur pourrait seul occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise, alors qu'il fallait jusqu'à présent un accord avec la majorité en nombre des organisations syndicales signataires de l'accord.

OBSERVATIONS

Se pose la question de l'appréciation de la notion d'atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

Le développement des limitations à la publicité des accords tend à vider de sa substance l'objectif visé par la publicité des accords...

/// Anonymisation

Le PL prévoit une anonymisation d'office des accords publiés dans la base de données. Jusqu'à présent, cette anonymisation se faisait uniquement sur demande des signataires.

/// Le dépôt des accords

(Art. L 2231-5-1 et D 2231-3 du code du travail)

Les modalités de dépôt des accords ont été modifiées par la loi Travail du 8 août 2016, et par un projet de décret en cours d'examen.

À SAVOIR

À l'exception des accords des professions agricoles sont déposés auprès des DIRECCTE.

Les accords de branches, professionnels et interprofessionnels

Le dépôt des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministre chargé du travail :

**Direction Générale du travail – Bureau RT2
39-43 Quai André Citroën – 75015 PARIS**

Pièces à fournir

Deux exemplaires de la convention ou de l'accord collectif :

- une version sur support papier signée des parties ;
- une version sur support électronique.

Les accords de groupe, d'entreprise, d'établissement, et interentreprise

Le dépôt se fait par téléprocédure auprès de la DIRECCTE.

Lorsqu'une convention ou un accord collectif d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste de ces établissements et de leurs adresses respectives.

Pièces à fournir

(sous réserve de la publication de projet de décret relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs modifiant l'article D 2231-7 du code du travail)

- un courrier de demande d'extension ;
- un exemplaire de la convention ou de l'accord visé, signé des parties ;
- une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- une version publiable qui tient compte, le cas échéant, des demandes de publication partielle ou anonymisée (art. R 2231-1-1 du code du travail) ;
- le cas échéant l'acte actant de la publication partielle ;
- et de la ou des demandes d'exclusion de la publication prévues au II. de l'article R 2231-1-1. du présent code, s'il y a lieu.

OBSERVATIONS

Pour Force Ouvrière, la publicité des accords collectifs d'entreprise est effectivement nécessaire pour garantir l'accessibilité des salariés au droit conventionnel qui leur est applicable et l'employeur ne pourra pas s'opposer seul à la publicité de l'accord d'entreprise.

Mais, le renvoi à la négociation collective sur ce point évince tout pouvoir du juge qui aurait pu vérifier si la publication avait réellement vocation à être « préjudiciable à l'entreprise ».

