

NEGOCIATION

La négociation collective dans l'entreprise

Qu'est-ce que la négociation collective

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. 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.

Un accord collectif ne peut qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions de la loi sauf si cette dernière en dispose autrement. Mais un accord d'entreprise peut comporter des dispositions moins favorables qu'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large (accord de branche par exemple) sauf dans deux cas :

- ▶ lorsque l'accord de branche lui-même l'interdit ;
- ▶ lorsque l'accord d'entreprise porte sur les domaines suivants : salaires minima, classification, garanties collectives de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Quels salariés pour négocier ?

1 - Les délégués syndicaux - désignés par les organisations syndicales représentatives dans les entreprises de 50 salariés et plus - prennent part aux négociations menées avec l'employeur.

La délégation de chacune des organisations représentatives appelées à participer à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Sous peine d'encourir des sanctions pour discrimination syndicale, l'employeur doit inviter à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise.

Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation avec des salariés de l'entreprise. A défaut d'accord avec l'employeur, le nombre de salariés, par délégation, ne peut excéder celui des délégués syndicaux. Sauf dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical : dans ce cas, deux salariés peuvent participer à la négociation.

2 - Dans les entreprises dépourvus de délégués syndicaux, une convention de branche ou un accord professionnel étendu peut prévoir qu'un accord peut être conclu par le comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel).

Pour être valable, l'accord doit être approuvé par une commission paritaire nationale de branche. Si l'entreprise n'a pas de représentant élu, l'accord peut être signé par un salarié mandaté par une organisation syndicale. Il ne sera valide que s'il est approuvé par les salariés, lors d'un vote à la majorité des suffrages exprimés. La convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe alors les thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire. Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail et, si l'employeur est à l'initiative des discussions, n'est pas décompté du crédit d'heures dont les délégués syndicaux disposent.

Quelles sont les négociations obligatoires ?

La Négociation annuelle obligatoire (N.A.O)

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives, l'employeur doit, tous les ans, convoquer les délégués syndicaux pour négocier sur :

- ▶ Les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. C'est également l'occasion d'examiner l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise ;

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année doivent également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour cela, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération (au sens de

l'article L. 140-2 du Code du travail), entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes qui doit être établi par l'employeur.

A défaut d'initiative de l'employeur dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes », les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Chaque année également - dans le cadre d'une négociation distincte ou non de celle portant sur les salaires effectifs et la durée et l'organisation du temps de travail - l'employeur doit engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 du Code du travail.

Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation *professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelles et les responsabilités familiales.*

Si un accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est signé dans l'entreprise, la négociation sur ce thème a lieu ensuite tous les 3 ans.

A noter : Lorsque l'employeur n'aura pas pris l'initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engagera obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivront cette demande.

- ▶ Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles, conditions de travail...

La négociation doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

S'agissant de la négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sa périodicité est également portée à 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures a été signé dans l'entreprise.

A noter : Si depuis plus de 12 mois à compter de la dernière négociation, l'employeur n'a pas pris l'initiative de nouvelles négociations, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'un syndicat présent dans l'entreprise.

▶ Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord instituant un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs (intéressement, participation ou plan d'épargne).

▶ Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.

Constitue un délit d'entrave syndicale

le fait pour un employeur de ne pas prendre l'initiative d'engager la N.A.O

Les négociations tous les trois ans

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises qui occupent **au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France**, l'employeur doit engager, tous les 3 ans :

- ▶ une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires.

La négociation porte sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée ci-dessus, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait à cette obligation de négociation triennale.

Dans les entreprises occupant au moins 300 salariés, la négociation visée ci-dessus, portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie globale de l'entreprise et sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, devra porter également sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Cette disposition s'applique également dans les entreprises mentionnées aux articles L. 439-1 (groupe d'entreprise) et L. 439-6 (entreprise ou groupe de dimension communautaire) du code du travail, occupant ensemble au moins 300 salariés.

Quelles sont les négociations libres ?

En dehors de la négociation annuelle obligatoire, employeurs et syndicats ont toute liberté pour négocier sur des thèmes qu'ils choisissent : formation professionnelle, congés...

Conditions de validité des accords

Pour qu'un accord d'entreprise (ou d'établissement) soit valide, il ne suffit plus qu'il soit signé par une organisation syndicale de salariés reconnue représentative sur le plan national ou ayant fait preuve de sa représentativité dans le champ de l'accord. Il doit désormais, en plus, répondre « au principe majoritaire ».

C'est aux partenaires sociaux, dans un accord de branche étendu, d'en préciser les modalités. Ils ont le choix entre deux formules, l'accord d'entreprise (ou d'établissement) devant, pour être valide :

- soit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel.

Si aucune organisation syndicale ne recueille cette majorité de suffrages, l'accord pourra être soumis à l'approbation de la majorité des salariés de l'entreprise, si les

organisations signataires en font la demande à l'employeur. A défaut, l'accord n'est pas applicable ;

► soit ne pas faire l'objet d'une opposition de la part d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

L'opposition doit être formulée dans les 8 jours à compter de la notification de l'accord à toutes les organisations syndicales.

En l'absence d'accord de branche étendu, c'est le droit d'opposition, tel qu'il vient d'être défini, qui s'applique.

Quelles formalités pour l'employeur ?

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, l'employeur doit :

- remettre à la délégation syndicale les informations énumérées par le code du travail.
- déposer la convention ou l'accord collectif, par la partie la plus diligente, auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du lieu où le texte a été conclu. Ce dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique (utilisez le bordereau de dépôt dans les deux cas).

Il doit être accompagné, le cas échéant, des pièces dont la liste est donnée par l'article R. 132-1 du code du travail.

A noter : Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives de l'employeur et des organisations syndicales représentatives ayant participé à la négociation.

Ce procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ; il doit également avoir communiqué à ces organisations

les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

- Déposer par la partie la plus diligente, un exemplaire de la convention ou de l'accord au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.