

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Traditionnellement, les relations individuelles entre salariés et employeurs sont régies par la loi et le règlement, tandis que les relations collectives sont régies par la négociation. Cependant la relation de travail se définit de plus en plus par la négociation collective qui prend le pas sur la règle générale. Il s'agit là d'une évolution importante du droit français qui engendre des répercussions pour le salarié et l'employeur. Les conventions et accords collectifs obéissent à des règles d'adoption et de mise en œuvre précises et bousculent la hiérarchie des sources du droit du travail.

## 1/ Le cadre de la négociation collective

La négociation collective est la négociation entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à une convention collective ou un accord collectif. Elle permet d'anticiper les difficultés ou de résoudre les désaccords par le dialogue.

A les différents niveaux de négociation collective.

### **Le niveau de l'entreprise**

L'accord collectif d'entreprise est négocié et signé entre la direction de l'entreprise et les représentants des salariés.

### **Le niveau d'une branche professionnelle**

L'accord de branche permet donc de définir des règles adaptées à une même activité professionnelle. Dans six domaines, les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions de l'accord de branche:

- ❖ les salaires minimums,
- ❖ les classifications,
- ❖ la protection sociale complémentaire,
- ❖ la formation,
- ❖ la pénibilité
- ❖ l'égalité professionnelle hommes-femmes.

### **Le niveau interprofessionnel**

L'accord national interprofessionnel est négocié et conclu par les représentants des syndicats

de salarié et d'employeur signent un texte applicable à plusieurs branches professionnelles. L'existence de grandes confédérations syndicales a favorisé la négociation d'accords collectifs qui dépassent donc le cadre d'une branche d'activité spécifiques.

### **B/ Les acteurs de la négociation professionnelle**

Les négociations sont effectuées entre l'employeur ou un syndicat d'employeur et un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le champ d'application du texte. En effet pour être habilité à s'exprimer, à négocier et à signer des accords au nom de l'ensemble des salariés, un syndicat doit être considéré comme représentatif, ou autrement dit, il doit être légitime pour représenter les salariés. Le syndicat doit donc respecter 7 critères :

1. respect des valeurs républicaines,
2. indépendance
3. transparence financière,
4. ancienneté minimale de deux ans,
5. influence,
6. effectif d'adhérents et de cotisations
7. audience auprès des salariés

Le critère d'audience est mesuré tous les quatre ans lors des élections professionnelles. La loi a fixé des seuils en dessous desquels un syndicat

ne peut pas être représentatif : au sein d'une entreprise, un syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles ; au niveau d'une branche professionnelle, un syndicat doit avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés pour être considéré comme représentatif des salariés.

Aujourd'hui, sont considérés comme représentatifs

- La Confédération française démocratique du travail (CFDT): 26,37% des voix
- La Confédération générale des travailleurs (CGT) : 24,85% des voix
- La Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) : 15,9% des voix
- La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC): 10,67%
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC): 9,4

## 2/ Le champs de la négociation collective

### A/ Les domaines des relations collectives de travail

La loi fixe plusieurs thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises où un délégué syndical est présent (en général les entreprises d'au moins 50 salariés) mais le champ de la négociation d'entreprise concerne tous les thèmes des relations collectives de travail : salaires, temps de travail, conditions d'emploi et de travail, formation, garanties sociales...

### B/ Les domaines de négociations obligatoires

#### **1/la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise**

Elle portera ainsi sur les salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, épargne salariale, suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes... Cette négociation doit être réalisée chaque année.

#### **2/l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

La négociation s'intéresse ici à l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la lutte

contre les discriminations, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion... Cette négociation doit être réalisée chaque année.

### **3/la gestion des emplois et des parcours professionnels**

La négociation portera sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions... Cette négociation est obligatoire tous les trois ans pour les entreprises de plus de 300 salariés et les entreprises de dimension européenne comportant une entreprise d'au moins 150 salariés en France

A noter: au niveau de l'entreprise, la loi impose la tenue de négociations obligatoires, dans un nouveau dispositif: le comité social et économique. (CSE) qui être mis en place d'ici au 31 décembre 2019, dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Composé de l'employeur et d'une délégation du personnel élue pour un mandat de 4 ans, il se substitue aux actuels délégués du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés et aux trois instances, délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail) dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

### 3/ L'adoption et la mise en œuvre des conventions et accords collectifs

Deux conditions doivent être réunies pour qu'une convention collective ou un accord collectif soit adopté :

- le texte doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ de la négociation concerné, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles
- le texte ne doit pas recevoir l'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ de la négociation concerné, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (la moitié des voix plus une) à ces mêmes élections.

En cas d'absence de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés dépourvues de comité social et économique (CSE), l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord. Pour être valable, le texte devra être approuvé par les 2/3 du personnel consulté par référendum.

Si la négociation aboutit et qu'un accord est conclu, ce dernier doit faire l'objet, par la partie la plus diligente, d'un dépôt auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)