

# Négociateur dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Direction générale du travail – Février 2018





---

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017  
a élargi les possibilités de négocier un accord :

- *En agissant sur les modalités de négociation*
- *En agissant sur les thèmes de négociation*

# Avec qui et sur quels sujets négocier? (1)

**Avec les délégués syndicaux ou le conseil d'entreprise s'ils existent**

**Sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise par le code du travail :** les conditions d'emploi et de travail, la formation professionnelle ainsi que les garanties sociales.

## Des négociations obligatoires

- 1) La rémunération**, notamment les salaires effectifs, le **temps de travail** et le partage de la valeur ajoutée (L. 2242-11°)
- 2) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité du travail (L.2242-12°)
- 3) Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou à dimension communautaire comportant un établissement d'au moins 150 salariés, la gestion des emplois et des parcours professionnels.** (L. 2242-2)

# Les modalités de la négociation obligatoire en entreprise

Les parties peuvent conclure un accord collectif précisant :

- ✓ Les thèmes de négociation,
- ✓ le calendrier et les lieux de réunions,
- ✓ la périodicité (qui ne peut être supérieure à 4 ans) et le contenu de chacun des thèmes,
- ✓ les informations que l'employeur remet aux négociateurs
- ✓ les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. (L. 2242-11)

A défaut d'accord ou en cas de non respect de ses stipulations :

L'employeur est tenu de négocier : (L. 2242-13)

- ✓ **Chaque année** pour les négociations portant sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail
- ✓ **Tous les 3 ans**, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, pour la négociation portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

# Avec qui et sur quels sujets négocier? (2)

---

## En l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise

Avec un membre titulaire du CSE expressément mandaté par une OS représentative **sur tous les thèmes** (L. 2232-24)

*Ou à défaut,*

Avec un membre titulaire du CSE non mandaté **sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif** (L. 2232-25)

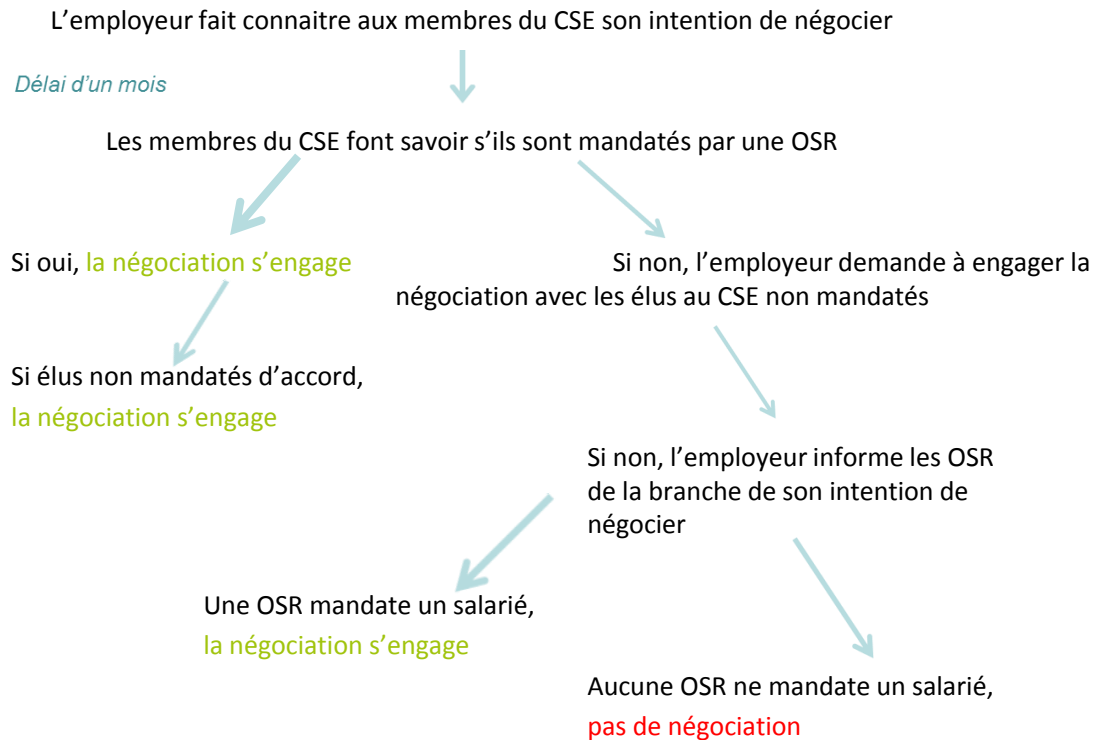
*Ou à défaut,*

Avec un salarié expressément mandaté par une OS représentative lorsqu'aucun membre du CSE n'a manifesté son souhait de négocier **sur tous les thèmes** (L. 2232-26)

# Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif

- **CDD/travail temporaire** : limitation de l'indemnité de fin de contrat à 6% et action de formation en matière de CDD, fixation de la période d'essai et cas de suppression de l'indemnité de fin de mission en matière de travail temporaire, définition du champ des missions de travail temporaire
- *Durée de période d'essai plus courte*
- **Durée du travail** : dérogation durée du travail maximale quotidienne et hebdomadaire, dépassement durée légale ou conventionnelle du travail en cas de départ en formation, affichage des horaires en cas de travail aménagé sur une période supérieure à une semaine, fixation du taux de majoration des heures supplémentaires avec un minimum à 10%, détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs en matière de travail saisonnier
- **Travail de nuit** : mise en place de travail de nuit, travail de nuit des jeunes travailleurs dans secteurs autorisés
- **Temps partiel** : réduction du délai de prévenance en matière de temps partiel, augmentation jusqu'au tiers des heures au-delà de la durée contractuelle en matière de temps partiel, interruption supérieure à 2 heures ou plus d'une interruption en matière de temps partiel,
- **Repos et congés**: dérogation au repos quotidien de 11 heures, dérogation au repos de 2 jours consécutifs des jeunes travailleurs, travail des jeunes travailleurs un jour férié, report des congés payés pour les salariés dont la durée du travail est annuelle, équipes de suppléance, repos par roulement,
- **DIF** : exercice du DIF pendant le temps de travail, modalités de mise en œuvre du DIF,

# En l'absence de DS : Avec qui négocier s'il existe un CSE...



# En l'absence de DS : Avec qui négocier s'il existe un CSE...

L'employeur informe les OSR de la branche de son intention de négocier

Une OSR mandate un salarié,  
la négociation s'engage

Aucune OSR ne mandate  
un salarié, pas de négociation





# Quelles que soient les parties à la négociation, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger :

- **aux dispositions d'ordre public**  
*Toutefois, une convention ou un accord collectif peut comporter des stipulations plus favorables au salarié que les dispositions légales en vigueur. (L. 2251-1)*
- **Sauf garanties au moins équivalentes, aux stipulations des accords de branche dans les domaines pour lesquels la loi ou la branche ont prévu la primauté de l'accord de branche**  
*Cf. diapo suivante (L. 2253-1 et L. 2253-2)*
- **aux principes fondamentaux du droit**  
*(Ex. : la liberté syndicale, la non-discrimination, les libertés individuelles, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes...).*



*Les accords conclus avec des élus du CSE non mandatés ne peuvent porter sur les modalités d'information et de consultation du CSE ni sur le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsqu'il envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours.*

# Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise

Sauf

Principe :  
Primauté de l'accord  
d'entreprise  
– Bloc3

13 domaines où la loi  
reconnait la primauté de  
l'accord de branche \*  
– Bloc1

4 domaines où la branche elle-  
même peut reconnaître sa  
propre primauté \*  
- Bloc2

\* l'accord d'entreprise **peut néanmoins intervenir** dans **certains de ces**  
domaines s'il comporte des garanties au moins équivalentes

**Bloc 1** : salaires minima hiérarchiques/ classifications/ mutualisation des fonds de financement du paritarisme/ mutualisation des fonds de la formation professionnelle/ prévoyance/ mesures suivantes relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires/ contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire (durée total du contrat, nombre maximal de renouvellement , délai de carence)/ mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération/ égalité professionnelle entre les femmes et les hommes/ conditions et durées de renouvellement de la période d'essai/ modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies/ cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'ETT et l'EU s'engage à assurer un complément de formation professionnelle/ rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

**Bloc 2** : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels/ insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés/ effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical/ primes pour travaux dangereux ou insalubres

# Exemples

**Augmenter, par accord avec les DS, le contingent annuel d'heures supplémentaires en négociant**

**Augmenter, par accord avec un élu du CSE non mandaté, le contingent annuel d'heures supplémentaires : *Sujet non ouvert à la négociation avec un élu non mandaté***

**Accroître, par accord avec les DS, le nombre de renouvellements possibles d'un CDD : *N'est possible que par accord de branche étendu***

**Modifier, par accord avec un élu du CSE non mandaté, le taux de majoration des heures supplémentaires : à condition que la majoration reste supérieur ou égale à 10%**

**Définir, par accord avec un salarié mandaté, le montant de la prime pour travaux dangereux : *sous réserve d'apporter des garanties au moins équivalentes à l'accord de branche si la branche a « verrouillé » ce thème***

**Aménager le temps de travail, par accord avec un élu du CSE mandaté**



# Les conditions de validité de l'accord signé avec les délégués syndicaux

## Jusqu'au 30 avril 2018

Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **au moins 30% des suffrages exprimés** au premier tour + absence d'opposition **sauf pour les accords portant sur les thèmes durée du travail, repos, congés où les modalités exposées ci-dessous sont d'ores et déjà en vigueur**

## A partir du 1<sup>er</sup> mai 2018



Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **au moins 50% des suffrages exprimés** au premier tour



A défaut, signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **au moins 30% des suffrages exprimés** au premier tour + **approbation** par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

La **consultation des salariés** a lieu :

- Soit à la demande d'une ou plusieurs des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages dans un délai d'un mois
- Soit, passé un mois, à l'initiative de l'employeur en absence d'opposition des OSR

La consultation est alors organisée dans un délai de 2 mois.

# Les conditions de validité de l'accord : autres cas (1)

En présence d'élus mandatés du CSE ou de salariés mandatés

A. Approbation par référendum par les salariés...

...à la majorité des suffrages exprimés.(L. 2232-24 al. 3 et L. 2232-26 al.5)

En présence d'élus non mandatés du CSE

B. Ratification...

....par signature des **membres du CSE** représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. (L. 2232-25 al.3)

# Les conditions de validité de l'accord : autres cas (2)

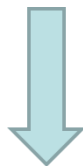
Organisation du référendum pour les accords conclus avec un salarié mandaté ou un élu du CSE mandaté

Consultation préalable du mandaté sur les modalités de consultation



Information des salariés 15 jours au moins avant la date prévue pour le scrutin

*Consultation sur les modalités de la consultation : organisation et déroulement du vote, modalités d'information des salariés sur le texte de l'accord, le lieu, la date et l'heure du scrutin, le texte de la question soumise au vote des salariés...*



Consultation du personnel

*La consultation est organisée dans les 2 mois à compter de la conclusion de l'accord,. Elle a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Le résultat fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée par tout moyen par l'employeur. Il est annexé à l'accord.*

La consultation est organisée dans les 2 mois à compter de la conclusion de l'accord.



Les accords qui n'ont pas obtenu l'**approbation de la majorité des salariés** sont inapplicables.

# Les contestations relatives à la consultation

## ❑ Contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision est susceptible de pourvoi en cassation.

Les contestations sont introduites dans un délai de :

- 3 jours lorsqu'elles sont relatives à l'électorat ;
- 15 jours suivant la consultation des salariés lorsqu'elles portent sur la régularité de la consultation.

## ❑ Désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le tribunal d'instance peut être saisi dans un délai de huit jours à compter de l'information des salariés de ces modalités. Il statue en la forme des référés et en dernier ressort.

# Que doit contenir l'accord?

- ❑ Outre les stipulations négociées, l'accord précisera :
- ❑ De manière succincte ses objectifs et son contenu dans un préambule (L. 2222-3-3)
- ❑ Sa durée : déterminée ou indéterminée

L'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. Lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire ses effets. (L. 2222-4)

- ❑ Ses modalités de suivi, renouvellement, révision et dénonciation

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles il pourra être renouvelé ou révisé (formes, délai) et, lorsqu'il s'agit d'un accord à durée indéterminée, dénoncé (préavis). Il définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

L'absence ou la méconnaissance des conditions de suivi ou des clauses de rendez-vous n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord. (L. 2222-5 à L. 2222-6)



# L'accord doit faire l'objet d'un dépôt et d'une publicité

---

- ❑ **Dépôt de l'accord en deux exemplaires auprès de la DIRECCTE** : une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. (D. 2231-2 à D. 2231-5)
- ❑ **Un exemplaire de l'accord** est déposé au **greffe du conseil de prud'hommes**.
- ❑ **Publication** par les pouvoirs publics dans une base de données nationale consultable sur le site internet LEGIFRANCE « **legifrance.gouv.fr** ». Les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication. (L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1)
- ❑ **Diffusion de l'accord aux salariés**  
Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables et précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. (R. 2262-3)

# La contestation de l'accord

Le tribunal de grande instance est compétent pour connaître des actions en nullité des accords collectifs.

Celui qui conteste la légalité d'un accord collectif doit démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. (L. 2262-13)

## ❑ Action en nullité introduite après le 23 septembre 2017 : Délai de 2 mois

L'action en nullité de tout ou partie de l'accord doit être introduite dans un délai de 2 mois. Ce délai court à compter : (L. 2262-14)

- De la notification de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives disposant d'une section syndicale dans l'entreprise à l'issue de la procédure de signature ;
- De la publication de l'accord dans la base de données nationale dans tous les autres cas ;

