7.1.0 L’essentiel - Quelques principes et définitions

**Article 8 du Préambule de 1946.**

* Le droit à la négociation collective est garanti par[l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946](https://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Constitution/Preambule-de-la-Constitution-du-27-octobre-1946) selon lequel « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

**Agents d'exercice.**

* Si les salariés sont titulaires du droit à la négociation, les délégués syndicaux en sont les agents d'exercice. Des agents non exclusifs, mais qui ont vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et des intérêts collectifs des travailleurs [( const. 6 nov. 1996, n° 96-383 DC](http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-con..cision-n-96-383-dc-du-06-novembre-1996.10822.html)). Ils ont l'avantage sur les autres salariés de l'entreprise de pouvoir s'appuyer, pour les aspects juridiques et syndicaux, sur des structures leur assurant conseils et formation, et de disposer à l'égard de l'employeur d'une réelle indépendance.
* C'est pourquoi la CGT, ainsi qu'une partie de la doctrine, revendique l'abaissement ou la suppression des seuils d'effectif permettant la désignation des délégués syndicaux. Mais la législation va à rebours de cette aspiration en favorisant le développement de modes de négociations dérogatoires, avec des élus ou des salariés mandatés.

**Entreprises concernées.**

* Les dispositions relatives à la négociation collective et aux conventions collectives sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ([L. 2211-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018765556&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Elles sont également applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) tels que la SNCF, la RATP, l'Ademe, etc., et aux établissements publics à caractère administratif (EPA) quand ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé.
* Dans les entreprises publiques, les EPIC et les établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé, les conditions de travail peuvent être déterminées, pour les personnels non soumis à statut, par des conventions ou des accords collectifs. Et inversement dans les entreprises privées ayant du personnel régi par le même statut particulier que celles d'entreprises ou d'établissements publics ([L. 2233-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901731)).

**Champ de la négociation collective.**

* Le contenu potentiel d'une convention collective est large. Une convention peut en effet toucher l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que leurs garanties sociales ([Art. L. 2221-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901659&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).
* Ce qui différencie une convention d'un accord collectif est le fait que la première a vocation à régler l'ensemble du statut du salarié, tandis que le deuxième porte sur un sujet en particulier ([Art. L. 2221-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D999BFC595B5FDF9A3F4D68C34FD442E.tpdila14v_3?idArticle=LEGIARTI000006901660&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170404&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). Mais conventions et accords sont conclus selon les mêmes modalités, ont le même régime. Dans les pages qui vont suivre, les termes sont souvent employés indifféremment pour désigner tout texte issu de la négociation collective.

**Ordre public social.**

* La vocation première de la négociation collective est, pour les salariés, d'améliorer leurs conditions de travail et donc de leur faire acquérir de nouveaux droits. Mais d'une négociation d'acquisition, on est passé à une négociation de gestion. Les revendications qui déclenchent les pourparlers proviennent de plus en plus souvent de l'entreprise et non des salariés.
* Selon la loi, une convention ou un accord peut comporter des dispositions plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ([Art. L. 2251-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901772&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=103590820&nbResultRech=1)).
* La première phrase définit l'ordre public social et institue un **principe de faveur** : les dispositions conventionnelles ne peuvent déroger à la loi que dans un sens plus favorable. La deuxième définit l'ordre public dit **absolu**, regroupant les règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, même en plus favorable.

**Principe hiérarchique et principe de faveur.**

* En vertu du principe hiérarchique, la norme supérieure prime sur la norme inférieure : la loi sur la convention de branche, la convention de branche sur l'accord d'entreprise, etc.
* Le principe de faveur – en vertu duquel, en présence de deux normes, celle qui s'applique est la plus favorable – constitue en quelque sorte une exception au principe hiérarchique.
* Le principe de faveur règle les relations entre loi et conventions collectives, entre conventions collectives et contrat de travail. Il règle aussi l'articulation des normes collectives entre elles. Il a quelque peu perdu de sa force au gré des réformes, depuis les lois Auroux de 1982 et surtout depuis les lois des 4 mai 2004, 20 juillet 2008 et 14 juin 2013.

**Ordre public absolu.**

* Selon un avis du Conseil d'État, relèvent de l'ordre public absolu les dispositions qui, par leurs termes, semblent présenter un caractère impératif, les principes et règles qui débordent du droit du travail et les principes et règles du droit du travail qui, par leur nature, échappent aux rapports conventionnels (Cons. Et. 22 mars 1973, Dr. Ouv. 1973-190).
* Parmi les règles d'ordre public absolu figurent l'interdiction d'indexation des salaires, les règles relevant de l'ordre public économique, l'obligation de désigner en priorité un délégué syndical parmi ceux qui ont obtenu 10 % aux élections professionnelles, les conditions de validité d'un accord collectif (un accord ne peut pas les assouplir) etc.

**Accords dérogatoires.**

* Les accords dérogatoires sont des accords qui peuvent s'écarter de la loi en dehors de toute considération relative au plus ou moins favorable. Généralement ils introduisent de la flexibilité et ne sont pas à l'avantage des salariés.
* On peut dire aussi d'un accord d'entreprise qu'il déroge à l'accord de branche s'il contient des dispositions différentes et pas forcément plus favorables.

**Dispositions supplétives**

* Les dispositions supplétives s'appliquent « à défaut de ». Par exemple, à défaut d'accord portant sur le taux de majoration des heures supplémentaires, les dispositions prévues par la loi s'appliquent.
* En matière de droit de la durée du travail, l'architecture mise en place par le législateur est la suivante : règles impératives + règles conventionnelles + règles supplétives, s'appliquant à défaut de règles conventionnelles.

**Commission nationale de la négociation collective.**

* Créée en 1982, cette commission est composée de représentants des pouvoirs publics et d'organisations patronales et syndicales. Elle intervient notamment dans les procédures d'extension et d'élargissement mais donne aussi des avis sur les projets de loi, suit l'évolution des salaires effectifs et des minima fixés par les conventions collectives ainsi que les rémunérations des salariés du public, etc. ([Art. L. 2271-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019870676)).

**Accords atypiques et usages.**

* Hors dispositif spécifique, conventionnel ou légal, les accords négociés avec des membres du CE ou des délégués du personnel ne constituent pas des accords collectifs au sens de[l'article L. 2232-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901683&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1836701393&nbResultRech=1). Ce sont des **accords atypiques**, constituant un engagement unilatéral de l'employeur dont les salariés peuvent demander l'application. Un accord atypique ne peut pas minorer les droits des salariés. Il est soumis au même régime que l'usage.
* L'**usage** est une pratique qui a lieu dans l'entreprise ou la profession. Un usage peut aussi être régional.
* L'usage est constitué lorsqu'il présente le caractère de généralité (tous les salariés en bénéficient), de fixité (les modalités de calcul sont déterminées) et de constance (il est versé à des périodicités régulières). Usages d'entreprise et accords atypiques peuvent être **dénoncés** par l'employeur, à certaines conditions : information des IRP et de chaque salarié individuellement, et respect d'un délai permettant l'engagement éventuel de négociations. Ils peuvent aussi être remis en cause par l'entrée en vigueur d'un accord collectif portant sur le même objet. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de suivre la procédure de dénonciation.

**L'interprofessionnel**

* L 'accord interprofessionnel s'applique aux salariés de plusieurs branches professionnelles, voire toutes. Il est national, régional ou local. Les organisations représentatives de salariés et les organisations patronales peuvent négocier des accords destinés à être transcrits dans une loi.

**La branche**

* La négociation collective au niveau de la branche a pour rôle traditionnel de définir les droits minimaux de la profession. La loi lui assigne également d'autres fonctions.
* Les organisations syndicales et patronales liées par une convention de branche sont tenues de négocier sur certains thèmes : les salaires tous les ans, l'égalité professionnelle et la formation notamment tous les trois ans, les classifications tous les cinq ans.
* S'il fait l'objet d'une extension, l'accord de branche s'applique à tous les employeurs et les salariés de la profession. Sinon, seuls les signataires, ou adhérents d'organisations signataires, y sont assujettis.

**L'entreprise**

* La négociation d'entreprise, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés où un délégué syndical a pu être désigné, fait l'objet d'une promotion de plus en plus intense.
* Les pourparlers peuvent porter sur tout sujet. Hors négociation facultative, l'employeur a l'obligation de traiter chaque année un grand nombre de thèmes (dont les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail). Si l'entreprise atteint une certaine taille, le problème de l'emploi et des mutations économiques doit être également abordé tous les trois ans.
* La négociation peut avoir lieu au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements, du groupe ou encore de l'unité économique et sociale.
* La remise en cause d'un accord ou sa dénonciation peuvent déclencher de nouvelles négociations.

**L'articulation des niveaux de négociation**

* Les principes qui régissent les normes collectives entre elles et les rapports entre les accords collectifs et la loi, ont perdu un peu de leur force au cours des réformes législatives successives. Les possibilités de déroger en moins favorable se sont accrues.

7.1.1 L’interprofessionnel

Un accord collectif interprofessionnel couvre plusieurs ou l'ensemble des branches professionnelles. Il peut être national, régional ou local ([Art. L. 2232-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901683&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Son champ d'application territorial est en règle générale national. D'où l'acronyme ANI.

**I – Parties et objet de la négociation interprofessionnelle**

**\*Objet**L'accord national interprofessionnel peut avoir les fonctions suivantes :

* fixer des garanties minimales destinées à être améliorées aux autres niveaux de négociation ;
* fixer des règles directement applicables aux salariés, sans négociations aux niveaux inférieurs (exemple type, les négociations d'assurance chômage) ;
* formuler des orientations, dont la mise en œuvre incombe aux autres niveaux de négociation (accords cadre).

**\*Parties**Les parties à la négociation sont les organisations syndicales représentatives (aujourd'hui la CGT, la CFDT, la CFTC, FO et la CGC) et les organisations patronales (Medef, CPME (ex-CGPME), U2P (ex-UPA et UNAPL).

**A NOTER**La représentativité des cinq centrales syndicales a été confirmée en avril 2017. Les organisations patronales participant négociations interprofessionnelles n'ont quant à elles pas à justifier de leur représentativité. Celle-ci n'est pas exigée pour la signature des accords ; elle l'est pour le droit d'opposition à l'extension d'un accord de branche.

Les organisations patronales représentatives au **niveau national et** **multi-professionnel** sont associées, dans un but informatif puis consultatif, aux négociations nationales interprofessionnelles à deux étapes : préalablement à leur ouverture, et préalablement à leur conclusion ([Art. L. 2152-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=F3BDF880E22DBD2ACE8A056A4C1F857D.tpdila08v_1?idArticle=LEGIARTI000028689981&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170504&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).

**A NOTER : Représentativité patronale multi-professionnelle**Cette représentativité est attachée aux organisations patronales des secteurs de l'agriculture, des professions libérales, de l'économie sociale et solidaire et enfin du spectacle vivant et enregistré.
Sont représentatives au niveau national et multi-professionnel les organisations professionnelles d'employeurs qui :
– remplissent les critères de représentativité mentionnés à l'[article L. 2151-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033023411&dateTexte=&categorieLien=id) ;
– sont représentatives ou dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix conventions de l'agriculture, des professions libérales, de l’économie sociale et solidaire, ou du spectacle vivant et enregistré, et ne relèvent pas du champ couvert par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
– ont au moins quinze organisations adhérentes dans l’un champs d’activités en question ;
– justifient d’une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional ([Art. L. 2152-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=FE203EB8867986ECEC1EC7DDF7BAED86.tpdila15v_3?idArticle=LEGIARTI000032859790&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170412&categorieLien=id&oldAction=)).

**II – Négociation prélégislative**

La loi du 31 janvier 2007, dite loi Larcher, a consacré le rôle de la négociation nationale interprofessionnelle comme productrice de normes en droit du travail, pratique qui existait déjà. [L'article L. 1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=CB0037402B445FDC43594686D28A86DB.tpdjo16v_2?idSectionTA=LEGISCTA000018764573&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150113)stipule que « tout projet de réforme envisagé par le gouvernement, qui porte sur les relations individuelles ou collectives du travail, l'emploi ou la formation professionnelle, et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle, fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle de négociation ».
Le gouvernement doit communiquer un document d'orientation (diagnostics, objectifs, et options principales). Si les organisations souhaitent engager des négociations, elles font connaître leur intention et le délai qu'elles estiment nécessaire pour la conduite de ces pourparlers.
Les projets de textes législatifs et réglementaires qui font suite à la procédure de concertation ou aux négociations sont soumis selon le ou les thèmes traités à la Commission nationale de la négociation collective, au Comité supérieur de l'emploi ou encore au Conseil national de la formation professionnelle.
C'est selon cette procédure, parfois appelée loi négociée, que sont nés la position commune du 9 avril 2008 ayant abouti ensuite à la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019347122&categorieLien=id) réformant notamment les règles de représentativité et la négociation collective, et l'ANI du 11 janvier 2013, qui a été retranscrit dans la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20130616&numTexte=1&pageDebut=09958&pageFin=09975).

**À NOTER**La loi réserve au gouvernement la possibilité d'éviter la concertation en cas d'urgence déclarée. Une des grandes critiques formulées à l'encontre de cet article  est que nombre de lois ont été passées sans la moindre concertation.

7.1.2 La branche

Le rôle traditionnel de la négociation de branche, désormais rappelé par le Code du travail, est de définir les droits de la profession et de contribuer à l'unification des conditions de la concurrence dans une branche. Ceci ne serait pas possible sans la procédure d'extension, par laquelle l'accord de branche signé entre les syndicats et certains employeurs étend son champ d'application.

D'autres fonctions sont assignées à la branche. Celle-ci demeure donc un niveau de négociation important, mais la promotion de la négociation d'entreprise et la modification des règles d'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise l'affaiblissent.

**I – Rôle de la branche**

Les missions attribuées par la loi à la branche sont énoncées à l'[article L. 2232-5-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033005801&dateTexte=&categorieLien=id). La [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id)en a créé une nouvelle : l'élaboration d'accords type à destination des TPE et des PME de moins de 50 salariés.

**\*Définition des garanties minimales dans 6 matières**La première mission de la branche est la définition des garanties minimales dans certains domaines. Dans ceux-ci, il est interdit à l'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, de comporter des dispositions moins favorables que celles des conventions de branches, des accords professionnels et interprofessionels. La négociation de branche détermine les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises qu'elles couvrent en matière de :

* salaires minimas ;
* classifications ;
* garanties collectives complémentaires ;
* mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
* prévention de la pénibilité ;
* égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Voir Tableau sur l'articulation des normes).

**\*Définition d'un ordre public conventionnel**Chaque branche doit définir par la négociation, les thèmes sur lesquels les accords d’entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l’exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l’accord d’entreprise – à savoir presque toute la durée du travail et les congés (voir Le temps de travail et les différents congés).
D'ici août 2018, les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau de la branche doivent avoir engagé une négociation visant à définir leur ordre public conventionnel. Le fait de ne pas s'y employer est un critère que le ministère du travail prendra en compte pour fusionner certaines branches (Art. 24, VI de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id)).
En outre, avant fin 2018, chaque branche doit établir un rapport sur l'état de ces négociations, et le transmettre à la commission nationale de la négociation collective (CNCC) et à une commission d'expert et de praticiens des relations sociales.

\***Régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application**La branche a pour rôle traditionnel de réguler la concurrence dans les entreprises de la même profession. Désormais inscrite dans le Code du travail, cette mission est mise à mal par la promotion de l'entreprise comme niveau de négociation et les multiples possibilités de dérogations.

**\*Elaboration d'accords type pour les petites entreprises**Les accords types, à destination des entreprises de moins de 50 salariés, doivent permettre en particulier aux très petites entreprises (TPE) d'accéder aux adaptations du Code du travail que la négociation d'entreprise permet, c'est à dire à une certaine flexibilité.
Les stipulations spécifiques ou accords type peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues dans le Code du travail.
Les accords de branche, qui doivent être étendus, peuvent comporter :

* des stipulations spécifiques directement applicables ;
* des stipulations spécifiques sous forme d'accords types, proposant à l'employeur différents choix. L'employeur peut donc dans ce cas de figure adapter les dites stipulations ([Art. L. 2232-10-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033012309)).

L'employeur peut appliquer l'accord type par le biais d'un **document unilatéral** indiquant les choix qu'il a retenus, après une simple information des délégués du personnel s'ils existent, et une information par tous moyens aux salariés de l'entreprise ([Art. L. 2232-10-1 al 3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033012309)).
Le document unilatéral pourrait avoir la nature et le régime d'un engagement unilatéral de l'employeur, ce que les juges seront amenés à confirmer ou non.

**A NOTER**Cette disposition vise à pallier l'absence de délégué syndical ou même de tout représentant du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.
Mais la loi n'en fait pas une condition : elle n'interdit pas l'application de ces accords types aux entreprises qui en sont pourvues et qui auraient donc la possibilité d'utiliser des modes de négociation dérogatoires.

**II – Qui négocie au niveau de la branche ?**

La branche professionnelle regroupe les salariés de la même profession, ou de professions connexes. Les accords de branche peuvent avoir des champs d'application géographique divers : national, mais aussi régional, départemental ou local.
La représentativité des organisations au niveau des branches étant désormais établie selon les critères de la loi du 20 août 2008 ([voir les critères de représentativité](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/1-2-1-les-criteres-de-representativite/)), les conditions de validité des accords professionnels définies par la loi de 2004 sont définitivement abandonnées.
Pour négocier un accord de branche ordinaire :

* les organisations syndicales doivent être représentatives ;
* les organisations patronales n'ont pas besoin d'être représentatives.

Pour négocier un accord de branche susceptible d'être étendu :

* les organisations syndicales doivent être représentatives ;
* les organisations patronales doivent être représentatives. D'autre part, le droit d'opposition à l'extension d'un accord est réservé aux organisations patronales représentatives ([Art. L. 2261-19 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901797&dateTexte=&categorieLien=cid)).

**CE QU'ON EN PENSE**Une réflexion sur la mesure de la représentativité des organisations patronales s'est longtemps faite attendre. Il est vrai que l'[article L. 2231-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901669&dateTexte=&categorieLien=cid) (capacité à négocier) n'impose pas aux organisations d'employeurs d'être représentatives. Les dispositions relatives à la validité des accords collectifs interprofessionnels ou professionnels ([Art. L. 2232-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901684&dateTexte=&categorieLien=cid) et [Art. L. 2232-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D70384BCD2B1C4500BA2C4470E330DAA.tpdila08v_1?idArticle=LEGIARTI000022926962&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170504&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)) ne se penchent que sur la signature des organisations syndicales.
Mais : l'[article L. 2121-1 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353505&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1347474424&nbResultRech=1)définit les critères de représentativité sans réserver son application aux organisations syndicale ;
les prérogatives des organisations au niveau professionnel et interprofessionnel sont identiques côté syndicats et côté organisations patronales (participation à des instances nationales ou locales, négociation collective…) ;
l'extension des accords collectifs de branche ne peut se faire que si les accords visés sont signés par des organisations d'employeurs représentatives.
L'équité et la justice sociale exigent qu'il soit demandé aux organisations patronales, tout comme aux organisations de salariés, de démontrer leur représentativité. Il devrait être institué, à l'image de ce qui est imposé aux syndicats, un seuil de validité pour la signature des accords collectifs « *ordinaires* ».

**\*Représentativité des organisations syndicales**Au niveau de la branche, les organisations syndicales doivent :

* répondre aux critères de représentativité (respect des valeurs républicaines ; indépendance ; transparence financière ; ancienneté minimale de deux ans ; influence ; effectifs d'adhérents et cotisations) ;
* disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
* avoir atteint le seuil des 8 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles (résultats des élections consolidés dans la branche). La mesure de l'audience se fait tous les quatre ans.

**\*Représentativité des organisations patronales dans les branches**Les critères de représentativité fixés sont les mêmes que pour les syndicats : respect des valeurs républicaines, indépendance, etc. En outre l'organisation patronale doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.
Concernant l'audience, les organisations patronales sont représentatives si leurs entreprises et organisations adhérentes à jour de leurs cotisations représentent :

* soit au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations patronales au niveau considéré ;
* soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises ([Art. L. 2152-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029946324&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).

**Rappel** : la représentativité des organisations patronales est exigée pour :

* la négociation et la conclusion des accords susceptibles d'être **étendus** ;
* l'exercice du **droit d'opposition** à l'extension d'un accord de branche.

**III – La négociation obligatoire**

Au niveau de la branche, le fait d'être lié à une convention de branche ou à un accord professionnel différencie les organisations soumises à l'obligation de négocier de celles qui ne le sont pas ([Art. L. 2241-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029336884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=778585251&nbResultRech=1)).
La loi impose des périodicités minima. Rien n'empêche les organisations de se réunir plus fréquemment.
En outre, si l'obligation de négociation ne pèse que sur les organisations liées à une convention, les organisations représentatives non signataires (et non adhérentes) ne sont pas pour autant exclues des pourparlers. En effet, ceux-ci peuvent aboutir à une révision des textes antérieurs et, de ce fait, toutes les organisations doivent être conviées aux négociations ([voir Processus de négociation](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-3-1-processus-de-negociation/)).
Raison pour laquelle la Fédération nationale des personnels financiers CGT, qui demandait à se joindre à la négociation annuelle sur les salaires engagée par les parties liées à la convention collective du Crédit agricole, avait obtenu gain de cause ([Cass. soc. 12 sept. 2007, n° 06-41841](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017909720&fastReqId=783252479&fastPos=1)).
Il n'y a pas d'obligation de conclure, seulement d'engager des pourparlers. Et cette obligation n'est pas sanctionnée pénalement.

**A NOTERNégociations ponctuelles**Outre les négociations périodiques, les branches sont tenues d'engager des négociations ponctuelles, parfois à des échéances précises. Ce fut le cas de l'obligation de négocier sur la prévoyance.
C'est également le cas du repos hebdomadaire dans le secteur du commerce de détail, de l'intéressement et la participation et des modalités d'organisation du travail dans les branches dont au moins un tiers des effectifs occupe un emploi à temps partiel.

**\*Négociation annuelle sur les salaires**Les organisations liées par une convention de branche se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires ([Art. L. 2241-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=484C9080B84D325FFABEE389359A3844.tpdila07v_1?idArticle=LEGIARTI000029336884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle)). Compte tenu des informations que doit contenir le **rapport de branche** (qui aborde notamment l'évolution des salaires « **effectifs**», [Art. D. 2241-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485277&dateTexte=&categorieLien=cid) et Circ. DRT n° 15 du 25 oct. 1983), la négociation peut porter sur les salaires réels autant que sur les salaires minima hiérarchiques.
Elle est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche :

* l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles et pluriannuelles établies, concernant notamment les CDD et les missions d'intérim ;
* les actions éventuelles de prévention engagées compte tenu de ces prévisions ;
* l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant des salaires minima hiérarchiques ([L. 2241-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=484C9080B84D325FFABEE389359A3844.tpdila07v_1?idArticle=LEGIARTI000006901739&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=1)).

Les négociations doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ([Art. L. 2241-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=484C9080B84D325FFABEE389359A3844.tpdila07v_1?idArticle=LEGIARTI000029336884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle)). En outre, la négociations annuelle sur les salaires et la négociation quinquennale sur les classifications (voir ci-après), doivent définir et programmer des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ([Art. L. 2241-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901747&dateTexte=&categorieLien=cid)).

**A NOTER**Quand le salaire minimum conventionnel passe en dessous du SMIC, les organisations liées par une convention de branche ou un accord professionnel, doivent se réunir pour des négociations salariales. Si les organisations patronales n'ont pas engagé les pourparlers dans un délai de 3 mois, elles y sont contraintes dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale ([Art. L. 2241-2-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=795AFB3168AA754F358158C5320AB8AB.tpdila07v_1?idArticle=LEGIARTI000025558031&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=1)).

**\* Négociations triennales**

***Égalité professionnelle.***Les discussions doivent porter sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Il s'agit notamment des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et des conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel ([Art. L. 2241-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029336880&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).
Elles s'appuient sur un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport ([Art. D. 2241-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535661&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1690582550&nbResultRech=1)).

***Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*.**Les organisations doivent se réunir au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail.
Par ailleurs elles doivent aborder la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques, matières qui concernent aussi les entreprises de plus de 300 salariés ([Art. L. 2241-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028697974&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1480353777&nbResultRech=1)).

***Travailleurs handicapés.***Sont visées les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles, et conditions de travail et d'emploi ([Art. L. 2241-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901742&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).
Les discussions doivent partir d'un rapport établi présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ([Art. D. 2241-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535657&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1650759106&nbResultRech=1)).

***Formation professionnelle et apprentissage.***Doivent être passés en revue les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. Idem l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel de la formation, etc. ([Art. L. 2241-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028697807&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1471147959&nbResultRech=1))

**\* Négociations quinquennales sur les classifications et l'épargne salariale**Tous les cinq ans, les branches ont l'obligation d'examiner la nécessité de réviser les classifications ([Art. L. 2241-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029336614&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1283354591&nbResultRech=1)), avec pour visée l'égalité professionnelle.
L'épargne salariale doit faire l'objet de discussions portant sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises, quand il n'existe aucun accord de ce type conclu à ce niveau ([Art. L. 2241-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901746&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=459369982&nbResultRech=1)).

**A NOTER**Selon l'[article L. 2122-8 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019353538&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2055581745&nbResultRech=1), quand la représentativité des syndicats au niveau de la branche est établie, ceux-ci doivent fixer en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de négociation, ainsi que les modalités de son organisation. Cette disposition ne remet pas en cause les obligations légales de négocier. Il s'agirait d'inciter les branches à réactualiser leurs conventions, à se fixer des échéances.

**\*Accord collectif modifiant la périodicité**Les modalités de prise en compte, dans la branche comme dans l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d’une ou des organisations syndicales de salariés représentatives doivent être prévues dans un accord collectif.
Cette convention ou cet accord, qui doit définir le calendrier des négociations, peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales ([Art. L. 2222-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9CE33C5EB915A624371FBA2ACFFCE41C.tpdila10v_3?idArticle=LEGIARTI000033022859&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170607&categorieLien=id&oldAction=)).Une possibilité qui existait pour l'entreprise et a été étendue à la branche par la loi « travail ».
Comme pour la négociation d'entreprise, la loi met les **salaires à part** : en dépit d'un accord fixant une périodicité différente pour leur négociation, une organisation signataire peut, avant l'échéance, demander que cette négociation soit engagée. Dans la branche le sujet est mis sans délai à l'ordre du jour ([Art. L. 2222-3 al 3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=9CE33C5EB915A624371FBA2ACFFCE41C.tpdila10v_3?idArticle=LEGIARTI000033022859&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170607&categorieLien=id&oldAction=)).

**IV – L'extension et l'élargissement**

Un accord de branche ne lie que les employeurs signataires, ou les membres des organisations signataires. Sauf procédures d'extension ou d'élargissement, grâce auxquelles on estime aujourd'hui que 90 % des salariés sont couverts par une convention collective de branche.

**\* L'extension**La procédure d'extension permet de rendre un accord de branche applicable à tous les employeurs qui se trouvent dans son champ d'application, et non plus aux seuls signataires ou adhérents, et par conséquent à leurs salariés.
Elles nécessitent la réunion de plusieurs conditions.

***Modalités de négociation.***Le premier type de conditions a trait aux modalités de négociation des accords, de leurs annexes et avenants. Ils doivent avoir été négociés dans le cadre de **commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation**, où siègent des représentants des organisations d'employeurs et des représentants des organisations syndicales représentatives ([Art. L. 2261-19 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=E64906928D647B0D9D7DE967DAB3C4DE.tpdila22v_2?idArticle=LEGIARTI000033023213&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)). Lorsque s'y ajoute un représentant de l'État, il s'agit d'une **commission mixte paritaire**.
À la demande d'une organisation représentative, syndicale ou patronale, ou de sa propre initiative, le ministère du travail peut convoquer une commission mixte paritaire présidée par son représentant. Il y est tenu s'il reçoit la demande de deux organisations ([Art. L. 2261-20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901798&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=276440784&nbResultRech=1) et [D. 2261-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535613&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=267854471&nbResultRech=1)).
La réunion d'une telle commission permet de faire venir à la table des négociations des organisations réticentes. S'il y a litige sur la représentativité d'une organisation, ce sont les juridictions administratives qui sont compétentes.

***Contenu de l'accord.***Pour être susceptible d'être étendue, une convention doit comporter les dispositions énumérées à l'[article L. 2261-22 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027563155&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1180418721&nbResultRech=1) (voir encadré ci-après). L'[article D. 2261-2](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535631&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1210491507&nbResultRech=1) ajoute une liste non exhaustive de points pouvant être traités.
Cette obligation de contenu est en réalité incitative. Sur certaines matières, les négociateurs se contentent parfois de « dupliquer » les dispositions légales. Par ailleurs, si la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) donne son feu vert, et sans opposition des syndicats ou organisations patronales, un accord ne comportant pas toutes les clauses obligatoires peut être étendu ([Art. L. 2261-27, 2° du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901805&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1707178014&nbResultRech=1)).Avant de procéder à l'extension d'un accord, le ministre du Travail doit solliciter l'avis de la CNNC, qui est tenue de motiver sa décision. Le défaut de motivation peut entraîner l'annulation de l'extension, et ceci après plusieurs années d'application ([Cons. Et. 19 juin 1992, n° 89584, rec. Lebon](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000007809064&fastReqId=524757985&fastPos=1), Dr. Ouv. 1993-264).
Avant d'être publié au JO, les arrêtés d'extension sont précédés d'un avis permettant aux salariés et aux syndicats de faire leurs observations, contester la validité juridique de l'arrêté (vices de forme, illégalités de fond…).
Le ministre du Travail a un certain **pouvoir d'appréciation**. Il peut s'opposer à l'extension d'un accord pour des motifs d'intérêt général ([Cons. Et. 21 nov. 2008, n° 300135](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000020381696&fastReqId=988175727&fastPos=1)), ou pour atteinte au droit de la concurrence ([Cons. Et. 30 avril 2003, n° 230804](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000008130587&fastReqId=466844555&fastPos=1), Dr. Ouv. 2003-261). Il peut également procéder à une extension partielle, etc.

***Absence d'opposition à l'extension.***Pour pouvoir être étendus, la convention de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ne doivent pas faire l'objet de l'**opposition**, d'une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives au niveau considéré. L'opposition n'est valable que si les entreprises des organisations opposantes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives à ce niveau ([Art. L. 2261-19 al. 3 et suiv. du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699135&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=422780782&nbResultRech=1)). Le cas échéant, l'opposition, écrite, doit être motivée et préciser les points de désaccord. Elle doit être notifiée aux signataires.

**\* L'élargissement**La procédure d'élargissement, rarement utilisée, sert à pallier l'absence ou la carence de négociateurs employeurs ou salariés dans une branche d'activité ou un secteur géographique ([Art. L. 2261-17 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901795&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2073811114&nbResultRech=1)) ou encore l'inaction des négociateurs pendant au moins cinq ans ([Art. L. 2261-18 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=67117776BC5133698C49314E738D3C1D.tpdila19v_3?idArticle=LEGIARTI000006901796&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=1)).
Un arrêté d'élargissement a pour effet d'agrandir le champ d'application territorial ou professionnel d'un accord de branche déjà étendu. Le ministère du travail peut prendre l'initiative de la procédure d'élargissement ou l'engager suite à la demande d'une organisation, et en l'absence d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la CNNC.

**A NOTER**Les clauses nécessaires pour qu'une convention soit étendue. Pour être étendue, une convention de branche conclue au niveau national doit contenir les dispositions énumérées à l'[article L. 2261-22 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027563155&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=403509622&nbResultRech=1). Il s'agit :

* d'une part des clauses portant sur la détermination des règles de négociation et de conclusion, prévues aux articles :

– [L. 2222-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=67117776BC5133698C49314E738D3C1D.tpdila19v_3?idArticle=LEGIARTI000033023242&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=) et [L. 2222-2](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901663&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=717818077&nbResultRech=1) (champ d'application territorial et professionnel) ;

– [L. 2222-5](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901667&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=461510983&nbResultRech=1) et [L. 2222-6](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901668&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1236823221&nbResultRech=1) (modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation) ;

– [L. 2232-3](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901685&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1056737581&nbResultRech=1) et [L. 2232-9](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=67117776BC5133698C49314E738D3C1D.tpdila19v_3?idArticle=LEGIARTI000033023219&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)(garanties accordées aux salariés participant à la négociation) ;

* d'autre part, des clauses portant sur :

– l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;

– les délégués du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par ces comités ;

– les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification ;

– le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification et l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision ;

– les congés payés ;

– les conditions de recrutement des salariés ;

– les conditions de la rupture du contrat de travail ;

– les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie;

– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées ;

– l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations ;

– les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ;

* en tant que de besoin dans la branche :

– les conditions particulières de travail des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant et des jeunes travailleurs ;

– les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;

– les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile ;

– les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;

– les conditions d'emploi des salariés temporaires ou d'entreprises extérieures ;

– les conditions de rémunération des salariés, auteurs d'une invention dévolue à l'employeur en vertu des dispositions du troisième alinéa de [l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=67117776BC5133698C49314E738D3C1D.tpdila19v_3?idArticle=LEGIARTI000031012254&cidTexte=LEGITEXT000006069414&categorieLien=id&dateTexte=) ;

– les garanties des salariés résidant dans un département métropolitain et appelés à travailler dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

– les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;

– les modalités d'accès à un régime de prévoyance maladie ;

– les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale ;

– les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

7.1.3 L’entreprise (le groupe et l’UES)

L'entreprise, comme niveau de négociation, semble avoir les faveurs du législateur. Au fil des réformes, l'accord d'entreprise semble s'affranchir de plus en plus de la branche. Certains souhaiteraient qu'il s'affranchisse de la loi et s'impose, sans résistance, au contrat de travail. Dans l'entreprise, les négociations peuvent porter sur tout thème et toute revendication. Le développement du dialogue à ce niveau est dû pour une grande part à la négociation obligatoire, qui s'est étoffée depuis qu'elle a été instituée par les lois Auroux. La négociation à un niveau décentralisé peut se tenir dans l'établissement, le groupe l'unité économique et sociale (l'UES), ou encore dans l'inter-entreprises.

**I – Négociation obligatoire**

**\*Entreprises concernées**L'obligation de négocier pour les entreprises résulte de l'[article L. 2242-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C7B6D14C55C45557D2B2D4B7485C7220.tpdila13v_1?idArticle=LEGIARTI000033022877&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=), qui lie cette obligation à la constitution d'une ou plusieurs **sections syndicales** d'organisations représentatives.
La loi semble ainsi se satisfaire de la présence d'une section syndicale. Mais l'employeur ne peut pas être contraint d'engager des négociations sans interlocuteur salarié habilité à signer. Par conséquent l'obligation de négocier qui pèse sur l'employeur est conditionnée par la présence d'un **délégué syndical**, elle-même soumise à un effectif de 50 salariés, sauf accord collectif plus favorable.
Si, dans une entreprise de **moins de 50 salariés**, un délégué du personnel a été désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat, l'employeur est, selon l'administration, tenu de négocier. En revanche, il importe peu qu'il existe ou non une convention ou un accord déjà applicable.
L'employeur qui s'abstient de convoquer les syndicats en vue de négocier ou qui se soustrait aux obligations de négocier certains thèmes, s'expose à des **sanctions pénales** ([Art. L. 2243-1 et L. 2243-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=CB0037402B445FDC43594686D28A86DB.tpdjo16v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006177933&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150113)).
Sanction civile ?

**\*Objet de la négociation**Les thèmes de négociation obligatoire (annuelle ou triennale) sont regroupés en trois blocs. La périodicité des pourparlers peut faire l'objet d'une négociation collective.

***Premier bloc : rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée.***Il s'agit des :

* salaires effectifs ;
* durée effective et organisation du temps de travail ;
* intéressement, participation et épargne salariale ;
* suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts hommes/femmes en matière de rémunération et déroulement de carrière ([Art. L. 2242-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=7492CCD34A3F9C9E3E8322719A8F5B30.tpdila10v_3?idArticle=LEGIARTI000031086580&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170418&categorieLien=id&oldAction=))

La négociation sur les **salaires effectifs** implique que soient examinés les salaires réels – et non les minima garantis. Il faut donc prendre en compte la **rémunération totale** perçue par le salarié : salaire de base, majorations pour heures supplémentaires, primes et avantages en nature (nourriture, logement, etc.). Les **primes** et **avantages en nature** sont objet de négociation, d'autant plus s'ils résultent d'une convention ou d'un accord.
Sans viser les salaires effectifs nominatifs, il est possible de négocier l'**enveloppe et les critères d'augmentation individuelle** lorsqu'une telle politique est pratiquée dans l'entreprise en plus de l'augmentation générale.
Les éléments qui ont des incidences sur la rémunération (mode ou montant) doivent être abordés lors de la NAO. Il en est ainsi d'un nouveau contrat collectif d'assurance modifiant les salaires effectifs d'une catégorie du personnel ([Cass. soc. 28 nov. 2000, n° 98-19594](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043955&fastReqId=1761041636&fastPos=1)).
Enfin, la négociation doit porter sur le salaire de l'**ensemble du personnel**. L'employeur ne peut pas refuser d'y inclure les modifications qu'il entend apporter au calcul de la paie d'une catégorie du personnel, sauf à commettre un délit d'entrave. Ces dispositions étant d'ordre public, peu importe que les organisations syndicales jugent utile ou non l'intégration de ce point dans les pourparlers ([Cass. crim 28 mars 1995, n˚ 92-80694](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007067602&fastReqId=758933076&fastPos=1), RPDS n˚ 617, somm. N˚ 109).
La **durée effective** du travail concerne l'horaire de travail y compris le temps des pauses et des repas. Il s'agit de la RTT, du temps partiel, des jours de repos et de congés, etc.
La notion d'**organisation du temps de travail** recouvre la répartition et l'aménagement des heures de travail dans la journée et dans la semaine, voire dans l'année. Elle regroupe la modulation, la compensation des heures supplémentaires, la récupération, les durées maximales, le travail de nuit, le travail par équipe, etc. L'organisation du temps de travail est, comme la durée du travail, un terrain propice aux accords dérogatoires.
La question de **l'intéressement, la participation et l'épargne salariale** doit être traitée lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'entreprise ou de branche comportant l'un de ces dispositifs.

**A NOTER**L'employeur qui n’a pas rempli l’obligation de négocier les salaires s'expose à une pénalité. Si c'est son premier manquement constaté depuis les 6 dernières années civiles, la pénalité est plafonnée à 10 % des exonérations de cotisations au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l’année précédant le contrôle. Si au moins un manquement de l'employeur a été constaté lors d’un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100 % des exonérations de cotisations ([Art. L. 2242-5-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=B98CBF5AA9150CE685D3A67A144B2B1C.tpdila11v_1?idArticle=LEGIARTI000031685072&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).

***Deuxième bloc : Egalité professionnelle hommes/femmes et qualité de vie au travail.***Le deuxième bloc de thèmes que l'entreprise doit aborder chaque année comprend :

* l'articulation vie professionnelle/vie personnelle ;
* les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'**égalité professionnelle** hommes/femmes (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi en particulier pour les salariés à temps partiel, mixité des emplois). Cette négociation s'appuie désormais sur la rubrique « égalité professionnelle » de la base de données économiques et sociales ([Art. L. 2323-8,1 bis° du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901938&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).Si la négociation n'aboutit pas, la négociation annuelle sur les salaires effectifs devra aussi porter sur programmation de mesures pour supprimer les **écarts de salaires et de carrières entre hommes et femmes** ([Art. L. 2242-8, al 6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901758)), et l'employeur devra établir un plan d'action ([Art. L. 2242-8, al 5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901758)). Le contenu du plan, qui doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative, est détaillé dans l'article. Une synthèse est portée à la connaissance des salariés (au moins par affichage), tenue à disposition de toute personne en faisant la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise, s'il existe. Une **pénalité** (1 % des rémunérations versées aux salariés pendant les périodes non couvertes par un accord ou un plan d'action ) est prévue en cas de non-respect de ces obligations ([Art. L. 2242-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C6DE1763B28FED755AC4124476E20C68.tpdila12v_1?idArticle=LEGIARTI000033023007&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle)). L'égalité professionnelle fait l'objet d'une obligation particulière de négocier, mais cette problématique doit imprimer l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (NAO) ([Art. L. 2242-10 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=37D756683E6F135DC38BB9A6FFD9AF95.tpdila12v_1?idArticle=LEGIARTI000031086436&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=))
* les mesures de lutte contre les discriminations en matière de recrutement, emploi et formation professionnelle ;
* Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés** ; la négociation se déroule sur la base d’un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l’obligation d'emploi des travailleurs handicapés ([Art. L. 2242-11 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C6DE1763B28FED755AC4124476E20C68.tpdila12v_1?idArticle=LEGIARTI000031086561&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle));
* le **régime de prévoyance**et de **remboursements** **complémentaires** de frais de santé lorsque les salariés de l'entreprise ne sont pas déjà couverts par un accord de branche ou d'entreprise portant sur cette matière. Étant précisé que si l'entreprise comporte des établissements ou groupe d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu dans ces unités;
* Enfin, éventuellement, la prévention de la **pénibilité**.

**A NOTER**Les entreprises qui étaient, au 1er janvier 2016, déjà couvertes par un accord relatif à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, à l'égalité professionnelle femmes/hommes, aux mesures de lutte contre les discriminations ou à l'emploi des travailleurs handicapés, ne sont soumises à l'obligation de négocier sur ces thèmes qu'à expiration du-dit accord et au plus tard à compter du 31 décembre 2018 ([loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 19-XII](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061&categorieLien=id)).

***Troisième bloc : Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers.***La négociation sur ces thèmes est triennale et concerne les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que les entreprises et groupes de dimension communautaire ayant au moins un établissement de 150 salariés en France.
Le bloc couvre la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économique, ce qui inclut l'ancienne GPEC ([Art. L. 2242-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901763&cidTexte=LEGITEXT000006072050)), auxquelles est rattachée le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
Figurent aussi :

* les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l’entreprise (le cas échéant) ;
* les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation ;
* les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires ;
* les modalités d'informations des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La négociation peut également porter sur le contrat de génération ([Art. L.2242-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C46130DB3387E130834C8C79F2B993B0.tpdila23v_1?idArticle=LEGIARTI000031086463&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170418&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). Si un **accord de groupe** est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale, les entreprises comprises dans son périmètre sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier sur ces thèmes ([Art. L. 2242-16 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=11DF1586B4157A9B4C3E5C2E3317C424.tpdila12v_1?idArticle=LEGIARTI000031086481&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). Si l'un des thèmes obligatoires n'est pas traité par l'accord, les entreprises doivent en revanche engager des pourparlers le concernant.

***Négociations possibles.***La négociation triennale peut également porter sur :

* les modalités de consultation du CE en cas de licenciement économique ;
* la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
* les modalités de l’association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l’entreprise ;
* les conditions dans lesquelles l’entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l’échelle des territoires où elle est implantée ([Art. L. 2242-15 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=11DF1586B4157A9B4C3E5C2E3317C424.tpdila12v_1?idArticle=LEGIARTI000031086468&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).

**\*Engagement de la négociation dans le groupe ou l'établissement**La négociation obligatoire devait en principe être engagée au niveau de l'entreprise. Il s'avère qu'elle peut l'être aussi au niveau du groupe, ou, pour une partie des thèmes au moins, au niveau de l'établissement.

***Négociation dans le groupe.***La loi du 8 août 2016 a étendu le champ de négociation de l'accord de groupe, qui peut se saisir de tous les thèmes de la négociation obligatoire. En effet :

* toutes les négociations prévues au niveau de l’entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe et dans les mêmes conditions ;
* un **accord de méthode** de groupe peut prévoir que l’engagement, à ce niveau, de l’une des négociations obligatoires d'entreprise dispense les entreprises comprises dans le périmètre du groupe d’engager elles-mêmes cette négociation. L’accord sur la méthode doit définir les thèmes de négociation concernés (sur l'accord de méthode, voir « Le déroulement de la négociation ») ;
* les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème est conclu au niveau du groupe et remplit les conditions légales ([Art. L. 2232-33 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901726)).

***Négociation dans l'établissement.***La négociation annuelle sur les thèmes du premier bloc « peut avoir lieu au niveau des établissements ou groupe d'établissements distincts », sans autre précision ([Art. L. 2242-5 in fine du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000023035847&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). La loi ne prévoit – ni n'interdit – cette possibilité pour les deux autres blocs. Des conditions ont été formulées antérieurement par les juges :

* la chambre sociale de la Cour de cassation exige, pour que la négociation obligatoire puisse avoir lieu au niveau des établissements, qu'aucun syndicat représentatif dans l'établissement ou le groupe d'établissements ne s'y oppose ([Cass. soc. 21 mars 1990, n° 88-14794](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024346&fastReqId=188011091&fastPos=1)) ;
* la chambre criminelle subordonne cette possibilité à la condition que la négociation ait lieu dans tous les établissements ou groupes d’établissements et avec les seuls représentants syndicaux. En l'absence de tels représentants dans certains établissements, la négociation doit être engagée au niveau de l'entreprise ([Cass. crim. 4 déc. 1990, n° 89-83283](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007068078)).
* la chambre criminelle de la Cour de cassation considère qu'un employeur qui décide de négocier sur les matières de la NAO avec les comités d'établissement, après l'échec des négociations **avec les délégués syndicaux au niveau de l'entreprise, porte atteinte au monopole que la loi confère aux syndicats pour représenter les intérêts des salariés dans négociation collective et se rend coupable de délit d'entrave (**[Cass. crim. 18 nov. 1997, n° 96-80002](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007069336&fastReqId=683243995&fastPos=1)**).**

**CE QU'ON EN PENSE**Ces restrictions sont-elles toujours de mise ? Faut-il voir dans le dernier alinéa de [l'article L. 2242-5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000023035847&cidTexte=LEGITEXT000006072050) l'affirmation de la possibilité d'instaurer des statuts différents en matière de rémunération et temps de travail dans les établissements distincts d'une entreprise ou d'un groupe, visant à décourager tout litige et donc tout contrôle du juge sur la justification des différences de traitements ?

**\* Aménagements possibles : périodicité et regroupement des thèmes (négociation obligatoire)**La possibilité de modifier la périodicité des négociations obligatoires concerne le niveau de l'entreprise, et depuis peu celui de la branche.

***Dispositions communes (entreprise et branche).***Le calendrier des négociations est défini par un accord. Il peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales ([Art. L. 2222-3 al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022859&dateTexte=&categorieLien=id) et [Art. L. 2242-20 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348197)).
Bien qu'un accord ait fixé une périodicité différente pour la négociation des salaires, une organisation qui en est signataire peut, avant l'échéance, demander que cette négociation soit engagée. Dans l'entreprise, l'employeur y fait droit sans délai ([Art. L. 2222-3 al 3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022859&dateTexte=&categorieLien=id) et [Art. L. 2242-20 al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348197)).

**CE QU'ON EN PENSE**Il aurait été préférable que tout syndicat représentatif, signataire ou non de l'accord, puisse demander l'engagement de négociations sur un sujet aussi crucial que celui des salaires. Les non signataires peuvent toujours le demander, au risque de se voir opposer le refus de l'employeur.

***Conditions propres à l'entreprise.***La possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (deuxième bloc de la négociation obligatoire) est soumise à l'existence d'un accord ou d'un plan d’action sur l’égalité professionnelle ([Art. L. 2222-3 al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033022859&dateTexte=&categorieLien=id) et [Art. L. 2242-20 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348197)).
L'accord modifiant la fréquence des pourparlers dans l'entreprise obéissait à des conditions de validité renforcées. Cet accord est maintenant aligné sur les accords « ordinaires » (voir « Issue des négociations »).L'accord peut adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement des thèmes différent, dès lors que chacun des thèmes obligatoires est abordé ([Art. L. 2242-20, al 3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348197)).

**II – Négociation d'entreprise : autres périmètres**

Pour ce qui est des négociations « libres », aucune règle n'est fixée. Outre l'entreprise, elles peuvent avoir lieu au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements ([Art. L. 2232-16, al. 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901703&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=21448365&nbResultRech=1)). Elles peuvent également se tenir au sein d'un groupe, de l'UES ou entre plusieurs entreprises qui n'ont pas de lien juridique entre elles.

**\* Négociations dans le groupe
*Définition*.**D'un point de vue général, on peut considérer que le groupe est un ensemble de sociétés, parfois très différentes et implantées dans des secteurs économiques différents, qui ont des liens capitalistiques entre elles.Selon [l'article L. 2331-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902131&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=2053248831&nbResultRech=1), relatif à la mise en place des comités de groupe (Voir « le périmètre de la représentation -Le groupe »), le groupe est composé d'une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.
En possible décalage, l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises du groupe ([Art. L. 2232-30 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901723&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Les contours du groupe ne sont donc pas figés mais laissés à la liberté des négociateurs qui fixent le champ d'application de l'accord négocié.
Il n'y a pas de juxtaposition entre le périmètre de l'accord de groupe et les entreprises rattachées au comité de groupe. Les accords collectifs de groupe ont d'abord fait l'objet d'une reconnaissance jurisprudentielle ([Cass. soc. 30 avril 2003, n° 01-10027](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049381&fastReqId=593492049&fastPos=1), RPDS 2003, n° 703- 351). Ils ont été ensuite légalisés par la loi du 4 mai 2004 et étoffés par la loi du 8 août 2016. L'accord de groupe n'est pas un accord de branche. Il se rapproche des accords d'entreprise tout en gardant des spécificités (Voir Articulation des niveaux de négociation).

***Parties*.**Côté patronal, l'accord de groupe est négocié par l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées ([Art. L. 2232-31 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901724&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=410919823&nbResultRech=1)). L'entreprise dominante n'est pas pour autant obligatoirement comprise dans le champ d'application de l'accord conclu.La partie syndicale est constituée des syndicats représentatifs dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la convention ou de l'accord. Les syndicats peuvent désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe, habilités à négocier et à signer le futur accord ([Art. L. 2232-32, al 2 du C.T](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=8BC451B0CAD8D9EAC05A224F12BF0D5B.tpdila08v_2?idArticle=LEGIARTI000033023178&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)). Selon l'administration, ces coordonnateurs n'ont pas de statut particulier, et n'ont pas de crédit d'heures supplémentaire, sauf accord collectif plus favorable. Quoi qu'il en soit, les syndicats représentatifs dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l’accord sont informées préalablement de l’ouverture d’une négociation dans ce périmètre ([Art. L.2232-32, al 1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A4FE27749E6E0C5D175193D5392B2BCD.tpdila10v_1?idArticle=LEGIARTI000033023178&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170505&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).

***Contenu.***L'accord de groupe peut a priori comporter de dispositions dérogatoires aux accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements compris dans le groupe. En effet, l'accord de groupe peut prévaloir sur **l'accord de branche** sans que celui-ci n'ait à l'autoriser expressément, sur les sujets pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (étude d'impact de la loi « travail »).
La loi ne limite pas les thèmes que peuvent traiter les accords de groupe ; les règles élaborées à ce niveau ont vocation à traiter de l'ensemble des conditions de travail (il peut tout autant s'agir de « convention » que d'« accords »).

***Condition de validité*.**Elle est calquée sur celle des accords d'entreprise. Elle doit désormais répondre aux conditions posées par la loi du 8 août 2016.Les accords de groupe seront donc progressivement soumis à la signature des syndicats réunissant 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs et pourront à défaut être validés par référendum (Voir [Issue de la négociation](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-3-2-issue-de-la-negociation/)). Les taux de 30 % et de 50 % seront appréciés à l’échelle de l’ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord. La consultation des salariés, le cas échéant, est également effectuée dans ce périmètre ([Art. L. 2232-34 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=8BC451B0CAD8D9EAC05A224F12BF0D5B.tpdila08v_2?idArticle=LEGIARTI000033023169&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)). Les accords de groupe sont soumis aux mêmes conditions de forme, notification, et dépôt que les autres accords collectifs ([Art. L. 2232-35 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=8BC451B0CAD8D9EAC05A224F12BF0D5B.tpdila08v_2?idArticle=LEGIARTI000033023166&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170419&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)). Les règles concernant la publication des accords sur une base de données en ligne leur sont également applicables.

***Appréciation de la représentativité syndicale.***La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée par addition de l’ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés. Une distinction est faite selon que le périmètre d'application de l'accord de groupe a été modifié ou pas :

* lorsque le périmètre des entreprises ou établissements compris dans le champ d’un accord de groupe est identique à celui d’un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l’engagement des négociations, la représentativité des syndicats est appréciée par addition de l’ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements soit pour le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à la même date, soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédant le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes.
* lorsque le périmètre a changé, la représentativité est appréciée par addition de l’ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l’accord ([Art. L. 2122-4 al 2 et 3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019347569&dateTexte=&categorieLien=cid)).

***Effets juridiques.***L'accord de groupe emporte les mêmes effets que l'accord d'entreprise. Le Code du travail ne lui interdit plus de déroger aux accords de branche et il peut s'imposer à l'accord d'entreprise (voir ci-dessus et articulation des normes).

**\*Négociations dans l'établissement**Des négociations décentralisées peuvent aboutir à la conclusion d'accords sensiblement différents. Les salariés de différents établissements ne peuvent pas pour autant faire état d'une discrimination. En effet, selon les juges, une **différence de traitement** entre les salariés d'une même entreprise ne constitue pas une discrimination illicite au sens de [l'article L. 1132-2 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900789&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1237547969&nbResultRech=1).
En outre, la négociation collective au sein d'un établissement distinct permet d'établir, via un accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise ([Cass. soc. 27 oct. 1999, n° 98-40769](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041964&fastReqId=1574058534&fastPos=1)).
Un accord d'entreprise peut lui-même prévoir qu'au sein de certains de ses établissements, les **modalités de rémunération** seront déterminées par voie d'accords d'établissement. Un accord national d'entreprise applicable dans les sociétés du groupe Carrefour peut ainsi prévoir que la rémunération, liée aux performances du magasin, sera négociée lors des NAO dans chaque magasin ([Cass. soc. 18 janv. 2006, n° 03-45422](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051510&fastReqId=344406030&fastPos=1)).
En revanche, il n'est pas possible qu'un **accord d'entreprise** institue lui-même le principe d'une différence de traitement entre salariés de différents établissements exerçant un travail égal ou de valeur égale, si cette différence n'est pas fondée sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ([Cass. soc. 28 oct. 2009, n° 08-40457](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021222336&fastReqId=1623350519&fastPos=1)). Par exemple, un accord d'entreprise ne peut pas :

* prévoir que les salariés de magasins nouvellement ouverts auront une rémunération de base moins importante ([Cass. soc. 27 juin 2012, n° 10-27044](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026100096&fastReqId=967558207&fastPos=1)) ;
* prévoir le versement de primes de poste uniquement dans certains établissements, alors que le travail posté est mis en place dans tous les établissements et que ni les activités exercées dans les différents établissements, ni les modalités d'organisation du travail posté ne sont de nature à justifier la différence de traitement ([Cass. soc. 8 juin 2011, n° 10-30162](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024175217&fastReqId=1788499647&fastPos=1)).
De même l'attribution d'un avantage prévu par un accord d'entreprise, en l'occurrence un jour de congé supplémentaire, doit se faire selon des modalités identiques d'un établissement à l'autre ([Cass. soc. 14 nov. 2012, n° 11-22644](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026646360&fastReqId=429225126&fastPos=1)).

**\* Négociation dans l'unité économique et sociale**Si une unité économique et sociale (UES) est reconnue par un accord ou par les tribunaux, elle devient cadre d'implantation des institutions représentatives du personnel ([Art. L. 2322-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025578825&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1556369910&nbResultRech=1) et[Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-60935](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048567&fastReqId=1843568333&fastPos=1)).
La désignation de délégués syndicaux dans ce cadre étant reconnue ([Cass. soc. 24 oct. 1973, n° 73-60123](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006990534&fastReqId=1857042095&fastPos=1) ; [Cass. soc. 22 juil. 1975, n° 75-60121](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006995028&fastReqId=1804467759&fastPos=1)), la négociation collective peut y avoir lieu. Mais contrairement au groupe, la négociation dans le cadre de l'UES n'est pas légalement reconnue.
Les juges le reconnaissent de façon implicite en affirmant qu'en l'absence d'accords collectifs communs aux différentes sociétés composant l'UES, les accords propres à chacune d'elle conservent leur champ d'application respectif ([Cass. soc. 2 déc. 2003, n° 01-47010](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048488&fastReqId=2086390245&fastPos=1)).
Un accord collectif négocié dans une UES ne peut pas être qualifié d'accord de groupe ([Circ. DRT n° 9 du 22 sept. 2004](http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20041031&numTexte=4&pageDebut=18472&pageFin=18485)). Les négociateurs ne sont pas les mêmes : du côté des salariés, il s'agit des délégués syndicaux désignés au niveau de l'UES par les syndicats représentatifs, et la partie patronale est constituée de la totalité des employeurs ou d'un employeur mandaté par les autres. L'accord conclu dans une UES aurait plutôt le régime d'un accord d'entreprise.

**\*Négociation au niveau inter-entreprises**

***Définition.***Les accords inter-entreprises sont des accords négociés au niveau de plusieurs entreprises entre, d’une part, les employeurs et, d’autre part, les organisations syndicales représentatives à l’échelle de l’ensemble des entreprises concernées ([Art. L. 2232-36 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=1B5B39DF6EF549778FED51B3AA619601.tpdila10v_3?idArticle=LEGIARTI000033004017&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170418&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle)).
Ils pourraient porter sur des sujets variés tels que l'établissement de règles conjointes entre une entreprise et des sous-traitants, ou le travail dominical ([Exposé des motifs de la loi du 8 août 2016](https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=1B5B39DF6EF549778FED51B3AA619601.tpdila10v_3?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=expose&typeLoi=&legislature=14)).
Les sociétés liées par ces accords n'appartiennent pas à un groupe mais peuvent former une unité économique et sociale (UES).

***Représentativité des syndicats.***La représentativité des organisations syndicales se trouvant dans le périmètre de cet accord est appréciée conformément aux règles relatives à la représentativité syndicale au niveau de l’entreprise, par addition de l’ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l’ouverture de la première réunion de négociation ([Art. L. 2232-37 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033004019&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170418&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=887627808&nbResultRech=1)).

***Conditions de validité.***La validité d’un accord interentreprises obéit aux mêmes conditions que celle des accords d'entreprise (Voir « Issue de la négociation »).

**Tableau synthétique : Thèmes et périodicités la négociation obligatoire**

|  |  |
| --- | --- |
| **3 BLOCS**[Art. L. 2242-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=10319105DF8176DACCCD9A57A3F98D87.tpdila21v_1?idArticle=LEGIARTI000033022877&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)  | **THEMES DEVANT ETRE ABORDES**   |
| **NEGOCIATION ANNUELLE \***Ø  TOUTE ENTREPRISE DISPOSANT D'UN DELEGUE SYNDICAL |
|  1er bloc :**Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée**  |  [Art. L. 2242-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=8163EE42E7AEA6C072AF301B0DAA8885.tpdila13v_1?idArticle=LEGIARTI000031086580&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170410&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=). Salaires effectifs ; . Durée effective et organisation du temps de travail, notamment mise en place du travail à temps partiel (avec, éventuellement, la RTT) ; . Intéressement, participation et épargne salariale, sauf s'il existe un accord d’intéressement ou de participation, un plan d’épargne d’entreprise, un PERCO ou un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs ; . Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts hommes/femmes en matière de rémunération et déroulement de carrière.  |
|  2è bloc : **Egalité entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail**    |  [Art. L. 2242-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=7BBB67DD4AC0B5A71E13AD5F113951F7.tpdila13v_1?idArticle=LEGIARTI000033024095&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=) et [Art. L. 2242-12 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BA1D9C2F74EC4038328188240BBE1AD8.tpdila11v_1?idArticle=LEGIARTI000031086556&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170411&categorieLien=id&oldAction=). Articulation vie professionnelle/vie personnelle ; . Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle hommes/femmes (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle …).A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer un **plan d'action** ; . Mesures de lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d’accès à la formation professionnelle ; . Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; . Modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé, sauf si un accord d'entreprise ou de branche existe ; . Exercice du droit d’expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l’entreprise ; . Droit à la déconnexion. A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une **charte** (voir Le droit à la déconnexion…) ; . Pénibilité (*facultatif dans le cadre de l'*[*article L. 2242-12 du C.T.*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000031086556)*mais obligatoire dans le cadre de*[*l'article L. 4163-2 du C.T.*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000028496451&dateTexte=&categorieLien=cid)).  |
| **NEGOCIATION TRIENNALE \***Ø  ENTREPRISES ET GROUPES D'AU MOINS 300 SALARIES + ENTREPRISES OU GROUPES DE DIMENSION COMMUNAUTAIRE AYANT AU MOINS UN ETABLISSEMENT DE 150 SALARIES EN FRANCE. |
|  3è bloc : **Gestion des emplois et des parcours professionnels et mixité des métiers**   |  [Art. L. 2242-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BA1D9C2F74EC4038328188240BBE1AD8.tpdila11v_1?idArticle=LEGIARTI000031086544&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170411&categorieLien=id&oldAction=) et [Art. L. 2242-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=BA1D9C2F74EC4038328188240BBE1AD8.tpdila11v_1?idArticle=LEGIARTI000031086463&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170411&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=). Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (y compris les mesures d'accompagnement pouvant lui être associées) ; . Le cas échéant, conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l’entreprise ; . Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et objectifs du plan de formation ; . Perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, et moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires ; . Modalités d'informations des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; . Déroulement de carrière des salariés ayant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ; . Contrat de génération (*facultatif*).  |

*\*Sauf accord modifiant la périodicité des négociations (*[*Art. L. 2242-20 du C.T.*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348197)*)*