7.3.0 L'essentiel

**Chapitre 3 : le déroulement de la négociation**

**Processus de négociation**

* Le processus de négociation en lui-même est entouré d'assez peu de règles. L'accord doit toutefois être négocié avec tous les syndicats, et le comité d'entreprise est consulté au moins une fois. De façon peu appuyée, la loi requiert une certaine loyauté dans les pourparlers.
* Pour ce qui concerne la négociation obligatoire, des dispositions fixent les règles d'enclenchement des négociations, de convocation des syndicats et de communication de documents. Un procès-verbal doit être rédigé et déposé en cas d'échec du processus.

**Issue de la négociation**

* Les accords nécessitent une majorité d'engagement de 30 % et l'absence de l'opposition des syndicats majoritaires.  
  Ils doivent faire l'objet d'un écrit, être rédigés en langue française et comporter la signature des parties.
* Une fois les délais d'opposition écoulés, les accords sont déposés à la Direccte ou auprès des services centraux du ministère du Travail.

# 7.3.1 Processus de négociation

Le Code du travail fournit relativement peu de règles sur le déroulement des négociations. Pour qu'elles soient efficaces et équilibrées, il faudrait que soient garantis à la délégation syndicale de la transparence, impliquant que l'employeur fournisse des documents complets et pertinents, l'obtention de délais suffisants entre chaque réunion pour que syndicats et salariés puissent assimiler les informations transmises et se concerter sur les revendications à porter, une participation active de l'employeur dans les échanges etc.  
L'obligation de loyauté dans la négociation et l'incitation à conclure des accords de méthode ont été légèrement renforcés par la loi « travail ».

**I – Règles communes à toute négociation**

**\* Initiative**En dehors des négociations obligatoires qui rythment le dialogue social dans l'entreprise ou dans la branche, l'initiative revient à la partie qui souhaite déclencher un processus de négociation. Il peut s'agir des syndicats, portant les revendications des salariés, et souhaitant faire bouger le statut collectif, améliorer les conditions de travail, etc., ou de l'employeur.  
Ce dernier peut poursuivre des objectifs d'organisation du travail, de flexibilité ou autres, et/ou utiliser la négociation comme moyen tactique : par exemple, faire passer une mesure en échange d'un avantage salarial (accord « donnant-donnant »). L'entreprise qui souhaite mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi peut également choisir la voie négociée (voir La procédure de licenciement pour motif économique).  
Quand il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise, les négociations collectives ne semblent pouvoir être déclenchées que si l'employeur le souhaite (voir [Négociation avec les délégués syndicaux](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-2-1-negociation-avec-les-delegues-syndicaux/)).

***Droit de saisine.***La possibilité pour les syndicats de saisir les organisations patronales afin d'initier des pourparlers a été instituée par la loi de 2004, pour les négociations de branche ([Loi n° 2004- 391 du 4 mai 2004, JO du 5](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000613810&fastPos=1&fastReqId=1898454365&categorieLien=id&oldAction=rechTexte)).  
Aujourd'hui les accords collectifs doivent prévoir de quelle manière sont prises en compte, dans la branche ou l’entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant des organisations syndicales représentatives ([Art. L. 2222-3, al 1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6DE091C9E420E2E32B6AFD81A110D268.tpdila16v_2?idArticle=LEGIARTI000033022859&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170615&categorieLien=id&oldAction=)). Le but étant que ces demandes ne restent pas lettre morte.

L'accord collectif peut prévoir :

* un engagement de la partie patronale de donner une réponse à toute demande émanant d’une organisation syndicale représentative ;
* l’inscription, à l’ordre du jour d’une réunion annuelle, des demandes adressées par des organisations syndicales depuis la dernière réunion qui n’auraient pas reçu de réponse de la partie patronale ([DRT du 22 sept. 2004, fiche n° 11](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020838736&fastReqId=932221974&fastPos=1)).

Les modalités de prise en compte des sollicitations des syndicats sont l'un des points de l'éventuel accord planifiant les négociations et les thèmes qui y seront traités (voir ci-après, les accords de méthode).  
Elles font partie des clauses nécessaires à l'extension d'un accord de branche ([Art. L. 2261-22, 16° du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901800&dateTexte=&categorieLien=cid)).

**\* Convocation de tous les syndicats**Que la négociation soit facultative ou obligatoire, qu'elle soit susceptible d'aboutir à un nouvel accord ou à la révision de l'accord existant, qu'elle se tienne au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement, **toutes les organisations représentatives** doivent être convoquées à chaque réunion. La présence de tous les syndicats habilités à négocier est une garantie de démocratie sociale, d'objectivité et de loyauté.  
Si l'une des organisations syndicales est absente aux premières réunions de négociation au sein d'un établissement, l'employeur ne peut pas affirmer que l'organisation n'avait plus de délégué dans ce périmètre et qu'elle était forcément avisée du début des négociations puisque son délégué central avait participé aux réunions du comité d'entreprise au cours desquelles il avait été évoqué ([Cass. soc. 8 juil. 2009, n° 08-41507).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020838736&fastReqId=932221974&fastPos=1)Les **organisations catégorielles**, qui sont habilitées à signer des accords concernant les salariés dont elles représentent statutairement les intérêts, doivent également être conviées aux négociations des accords qui sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble du personnel.

***Syndicats non signataires*.**Au niveau de la branche,[l'article L. 2241-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029336884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=348215488&nbResultRech=1)commande aux organisations – patronales et syndicales – liées par une convention ou un accord collectif de se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires. Les organisations concernées ne peuvent pas s'opposer à la participation aux négociations d'un **syndicat représentatif non signataire**. En effet, [l'article L. 2241-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029336884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=348215488&nbResultRech=1) n'exclut pas le droit des organisations représentatives non signataires de participer aux négociations pouvant conduire à la révision du texte, et par conséquent implique qu'elles soient invitées à cette négociation ([Cass. soc. 12 sept. 2007, n° 06-41841](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017909720&fastReqId=1846837109&fastPos=1)).  
Cette règle s'impose pour d'évidentes raisons juridiques : les syndicats majoritaires ont la faculté **de s'opposer** à l'application d'un accord, ou d'un avenant de révision.

***Syndicats ayant la même affiliation.***Si un accord d’entreprise ne peut être conclu ou révisé sans que l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise aient été invitées à la négociation, l'employeur n’est pas tenu d’y inviter l’intégralité des organisations affiliées à une même confédération représentative au niveau national ([Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 07-60.163](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017963452&fastReqId=303953540&fastPos=1)).  
En cas de **transfert d'entreprise**, toutes les organisations syndicales doivent être convoquées à la négociation de l'accord qui doit adapter le statut collectif de l'entreprise absorbante aux salariés de l'entreprise absorbée. Mais un seul délégué syndical peut représenter une même organisation présente dans les deux entreprises ([Cass. soc. 28 oct. 2015, n° 14-16043](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000031407297)) (voir L'évolution du statut collectif).

***Sanction.***Le syndicat qui n'a pas été invité aux réunions de négociation peut saisir le tribunal de grande instance (TGI) en référé en raison de l'existence d'un trouble manifestement illicite ([Cass. soc. 8 juil. 2009, n° 08-41507).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020838736&fastReqId=932221974&fastPos=1) Un accord signé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été convoquées à sa négociation, encourt la nullité ([Cass. soc. 12 oct. 2006, n° 05-15069](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007054912)).  
Par ailleurs, ne pas convoquer une organisation syndicale constitue une entrave à l'exercice d'un droit syndical. Il en a été jugé ainsi au sujet d'une organisation non signataire d'un accord qui n'avait pas été conviée à une réunion de révision ([Cass. crim. 28 oct. 2008, n° 07-82799](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000019780833)).

***Forme.***En ce qui concerne la convocation, la loi n'impose aucun formalisme. Elle peut se faire par un courrier écrit, après que l'employeur a demandé à chaque section syndicale que lui soient communiqués les noms des personnes formant la délégation.

**\* Obligation de consulter le comité d'entreprise**Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise (CE) ([Art. L. 2323-2 du C.T.)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=02CF77C7F3B87A96565FBC2D2262E537.tpdila07v_2?idArticle=LEGIARTI000031086046&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=). Cette règle assez récente semble remettre en en cause la décision des juges selon laquelle, notamment la consultation du CE doit avoir lieu concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord ([Cass. soc. 5 mai 1998, n° 96-13498](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007039350&fastReqId=1640639889&fastPos=1)).  
Néanmoins, le CE doit être consulté, sous peine de délit d'entrave au fonctionnement régulier du CE, dès lors que la négociation d'un accord collectif d'entreprise porte sur l'un des sujets relevant de sa compétence consultative. Compte tenu de sa compétence en matière économique, professionnelle ou sociale (voir [Les différents comités](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/4-4-2-les-differents-comites/)), le CE doit être consulté pratiquement à chaque négociation.

**\* Obligation de négocier de bonne foi**La loi « travail » a renforcé l'obligation de loyauté dans la négociation collective, tout en se gardant de bloquer la production des normes conventionnelles. D'où le caractère facultatif de certaines dispositions.  
L'exigence de loyauté existe toutefois dans plusieurs phases de la négociation.

***Engagement des négociations*.**Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être conviées à toutes les réunions, libres à elles d'y venir ou pas. Cette exigence concerne toutes les négociations : obligatoires, de révision etc. (voir ci-dessus). En outre, la faculté de négocier en connaissance de cause passe par la transmission, par l'employeur, des **informations nécessaires** pour que les négociations se déroulent au mieux.

***Au cours des négociations*.**Quand les négociations obligatoires sont en cours, il est interdit à l'employeur de prendre des décisions unilatérales dans les matières traitées, sauf si l'urgence le justifie. Le cas échéant, un comportement déloyal de l'employeur entraîne la nullité des décisions prises ([Art. L. 2242-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901753&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Certains auteurs estiment que ce principe, posé pour les négociations obligatoires, vaut pour toutes.  
Par ailleurs, l'employeur ne doit pas mener des **réunions séparées** avec ses différents interlocuteurs : un accord peut être annulé si l'existence de négociations séparées est établie ou si les interlocuteurs n’ont pas été mis à même de discuter les termes du projet soumis à la signature, en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu’à la procédure prévue pour celle-ci ([Cass. soc. 10 oct. 2007, n° 06-42721](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000017917773)).  
En l'espèce, des syndicats avaient fait valoir leur opposition au projet d'accord de RTT lors de la première réunion, sans signer de PV de désaccord et sans qu'aucune procédure de signature n'ait été prévue. Deux syndicats avaient signé ultérieurement un accord au contenu modifié qui n'avait pas été soumis préalablement à l'ensemble des syndicats.

**CE QU'ON EN PENSE**Les syndicats peuvent avoir des relations conflictuelles entre eux, être réticents à s'exprimer en présence de tous. Mais envisager des discussions séparées comporte le risque de donner libre cours aux manœuvres de l'employeur, aux retouches de dernière minute, etc. Quand tous les protagonistes sont là, ils entendent et débattent des mêmes choses.

Sans que le terme soit utilisé, l'exigence de loyauté sous-tend aussi les règles relatives aux **négociations avec des élus ou des salariés mandatés** (déroulement des négociations et informations transmises par l'employeur) ([Art. L.2232-27-1 du C .T](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019356815)) (voir Négociations en l'absence de délégués syndicaux).

***Dans la phase de signature.***Il n'y a pas de procédure légale de signature. La loyauté exige toutefois que les syndicats aient été mis en mesure de se prononcer sur le même texte final, et ce une fois le calendrier des réunions épuisé ([Cass. soc. 1er juin 1994, n° 92-18896](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007032532) ; TGI Nanterre 9 mars 2001, n° 00-10362). La phase de signature peut être programmée par le calendrier des négociations.

**CE QU'ON EN PENSE**Compte tenu des nouvelles conditions de validité de l'accord (voir Issue de la négociation), un certain formalisme devient pertinent. Un procès-verbal (PV) des négociations pourrait préciser les arguments des organisations les déterminant à signer ou au contraire à ne pas signer.  
D'autre part la signature des accords devrait se faire au cours d'une même réunion en présence de tous les syndicats. Le fait de procéder à des séances de signature séparées ne fausse pas les négociations si ces séances interviennent après clôture définitive des pourparlers et sur la base d'un texte dont la dernière version est connue de tous. Le procédé reste contestable et peu efficace au regard de la mise en œuvre éventuelle du droit d'opposition des syndicats non signataires (voir [Issue de la négociation](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-3-2-issue-de-la-negociation/)).

***Textes spécifiques.***Dans certaines dispositions du Code du travail, l'obligation de loyauté pesant sur l'employeur est formulée directement**.**

* Procès-verbal des négociations sur les **salaires effectifs**

Le PV qui fait l'objet d'un dépôt doit montrer que l'employeur a bien engagé, sur l'égalité hommes femmes, des négociations sérieuses et loyales. Cela implique la convocation des syndicats représentatifs, la fixation des lieu et calendrier des réunions, la communication des informations nécessaire et enfin des réponses motivées aux éventuelles propositions des organisations syndicales ([Art. L. 2242-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=04D3D8B9E1618963A516C4D9C220768A.tpdila10v_3?idArticle=LEGIARTI000031086575&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)) ;

* Mise en place du **travail de nuit**:

la négociation collective est privilégiée pour la mise en place du travail de nuit. En    cas d'échec, l'employeur a la faculté de l'instaurer de manière unilatérale, à condition que les négociations aient été menées sérieusement et loyalement, selon des critères identiques à ceux exigés pour l'égalité professionnelle ([Art. L. 3122-21 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029336884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=348215488&nbResultRech=1)) ;

* **Accord de méthode**: cet accord peut définir la méthode permettant « à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties » ([L. 2222-3-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008810)).

***Sanction pénale.***La sanction pénale prévue à[l'article L. 2243-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901770&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=545622325&nbResultRech=1)(un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende) pour tout manquement de l'employeur à son obligation d'organiser des négociations ne peut pas être appliquée à l'employeur qui empêche tout débat et par conséquent tout aboutissement des pourparlers, dès lors que les négociations ont lieu.  
La chambre criminelle en a décidé ainsi dans une affaire dans laquelle l'employeur subordonnait toute discussion à la dénonciation préalable des accords antérieurs et avait adopté au cours des réunions une attitude passive, voire opposante (sauf à la première où, simplement, il ne s'était pas présenté). Il aurait fallu qu'il se soit complètement soustrait à l'obligation d'engager des négociations ([Cass. crim. 4 oct. 1989, n° 88-86163).](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007064033&fastReqId=1989199870&fastPos=1)Malgré tout, si l'employeur se contente d'un simulacre de négociations, fonctionne au chantage ou à l'intimidation, les syndicats peuvent saisir les tribunaux (le TGI).

**\*Accord de méthode**Employeur et organisations syndicales représentatives étaient déjà incitées à fixer, par un accord, l'objet et la périodicité des négociations et à déterminer les informations à remettre aux délégués syndicaux. Avant la loi « travail », il ne s'agissait pas nécessairement d'un accord collectif, et dans la pratique l'accord n'était pas forcément formalisé par écrit.  
L'[article L. 2222-3-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008810) prévoit désormais qu'un *accord collectif* pourra être conclu quel que soit le niveau de négociation, entreprise ou branche.  
La signature d'un accord de méthode est facultative : l'absence d'accord n'est pas susceptible de bloquer les pourparlers, notamment ceux qui sont obligatoires. En outre, sauf si l'accord le stipule autrement, le non-respect de ses dispositions n'entraîne pas la nullité de l'accord dès lors que le principe de loyauté entre les parties a été respecté.

**CE QU'ON EN PENSE**La loi laisse les négociateurs libres de conclure ou non un accord de méthode. D'autre part elle affirme que, sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance des dispositions de l'accord de méthode n'entraîne pas la nullité de l'accord conclu « *dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties* ». Cette formulation semble signifier qu'une exigence de loyauté existe indépendamment de ce qui figure dans l'accord de méthode, lequel peut prévoir « plus » ou « autrement ». Cette disposition est donc ambivalente. Elle a toutefois le mérite de réaffirmer la loyauté comme condition de validité de l'accord collectif (car il faut déduire du texte que si l'exigence de loyauté n'est pas respectée, l'accord conclu est nul).

***Contenu.***L'accord de méthode doit :

* préciser la nature des informations partagées entre les négociateurs, en s'appuyant, pour ce qui concerne la négociation d'entreprise, sur la base de données économiques et sociales mentionnée à l'[article L. 2323-8 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4B6021298A11E97950A38AA049ECCE60.tpdila17v_1?idArticle=LEGIARTI000033022965&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170616&categorieLien=id&oldAction=) ;
* définir les principales étapes du déroulement des négociations ;
* prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, en matière de volume d'heures de délégation des représentants syndicaux et des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou plusieurs des négociations ([Art. L. 2222-3-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008810)).

***Articulation accord d'entreprise/ de branche.***Un accord de branche doit définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l’entreprise. Cet accord s’impose aux entreprises qui n'ont pas conclu elles-mêmes de convention ou d’accord de méthode.  
Si une entreprise se dote d'un accord de méthode postérieurement, ses stipulations se substituent aux stipulations de l'accord de branche ([Art. L. 2222-3-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008812)). Ce qui démontre le caractère central donné à l'accord d'entreprise, qui, dès qu'il est conclu, s'applique et écarte les dispositions conventionnelles de branche.  
Sauf si l'accord en décide autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'entraîne pas la nullité des accords conclus dans l’entreprise dès lors qu’est respecté le principe de loyauté entre les parties ([Art. L. 2222-3-2, al. 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008812)). Autrement dit, aucune sanction véritable ne pèse sur les négociateurs qui ne respecteraient pas l'accord de branche.

**II – Règles spécifiques à la négociation obligatoire d'entreprise**

L'employeur est tenu d'engager des négociations au moins une fois par an sur un certain nombre de thèmes, et tous les trois ans sur d'autres. Le fait que l'entreprise soit couverte par un accord de niveau supérieur (un accord de branche) ne dispense pas l'entreprise de négocier. En revanche, ce peut être le cas lorsqu'un accord est négocié au sein d'un plus grand périmètre (le groupe) pour tout ou partie des thèmes de la négociation obligatoire (voir 7.1.3 L'entreprise, le groupe et l'UES).

**\* Obligation de convoquer les syndicats**Par souci de bonne gestion, l'employeur devrait planifier des négociations tous les ans à la même époque. À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, suivant la précédente négociation, les organisations syndicales implantées dans l'entreprise ont le droit d'exiger la négociation.  
Si une demande est formulée par l'un des syndicats, l'employeur doit la transmettre dans les huit jours aux autres syndicats représentatifs. Dans les quinze jours qui suivent, l'employeur est tenu de convoquer les parties ([Art. L. 2242-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=2CF8E926E841DFA8FB1AA22330147AFB.tpdila15v_1?idArticle=LEGIARTI000033022877&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).  
Les périodes et dates de convocation peuvent varier en raison d'un accord fixant des périodicités différentes ([Art. L. 2242-20](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000019348197) et [L. 2222-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901665)) (voir ci-dessus).  
S'il s'abstient de convoquer les syndicats à la négociation, s'il contrevient à l'obligation de négocier périodiquement, l'employeur est passible d'une peine d'emprisonnement d'un an et/ou d'une amende de 3 750 euros ([Art. L. 2243-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A29388FC5D43F96FF0BD23BA1C686433.tpdila12v_3?idArticle=LEGIARTI000031086617&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170621&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle) et [L. 2243-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A29388FC5D43F96FF0BD23BA1C686433.tpdila12v_3?idArticle=LEGIARTI000031086604&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170621&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)).  
Si l'employeur est passif, les syndicats peuvent saisir le juge des référés, afin qu'il lui ordonne de convoquer les syndicats ([Cass. soc. 13 juil. 1988, n° 86-16302](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007021558&fastReqId=844862797&fastPos=1)).  
Une **pénalité** est prévue à l'égard de l'employeur qui ne remplit pas au cours d'une année civile l'obligation de négocier sur les **salaires effectifs** ([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=)) (voir 7.1.3 L'entreprise, le groupe et l'UES).

**\* Première réunion**La loi ne fournit aucune précision concernant le nombre de réunions qui doivent se tenir. Il en faut au moins deux, puisque la loi impose un calendrier des réunions et que la première ne constitue qu'un préalable. Il s'agit d'une réunion préparatoire.  
La date de la première réunion est fixée par l'employeur, s'il a pris l'initiative des négociations. Dans le cas contraire, elle a lieu quinze jours après la demande formulée par un syndicat.

Lors de cette réunion, sont précisées :

* le lieu et le calendrier des réunions ;
* les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les différentes matières devant être abordées ([L. 2242-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=21A661A7E6CD295C98C237F8335589B0.tpdila12v_2?idArticle=LEGIARTI000031086417&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).

Les documents délivrés par l'employeur peuvent faire l'objet d'un accord. À défaut, c'est l'employeur qui décide. S'ils s'avèrent insuffisants, les syndicats ont la possibilité de saisir le TGI afin que ce dernier ordonne à l'employeur de communiquer, sous astreinte, les documents nécessaires.  
Les différentes réunions de négociation doivent selon nous être suffisamment espacées pour permettre aux syndicats d'informer le personnel quant à l'évolution du contenu de l'accord, échanger sur les revendications portées par la délégation syndicale et de soumettre aux salariés le projet d'accord finalisé.

**\* Le terme des négociations**

***Signature d'un accord collectif*.**Les négociations peuvent se conclure par la signature d'un accord collectif, lequel doit être rédigé par écrit et comporter les mentions obligatoires. C'est le chef d'entreprise ou son représentant (sans mandat spécial écrit) qui signe pour la partie employeur, et les délégués syndicaux membres de la délégation côté salariés (voir [Issue de la négociation](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-3-2-issue-de-la-negociation/)).

***Échec des négociations.***Lorsque les discussions n'aboutissent pas, **un procès-verbal de désaccord** doit être rédigé. Il doit contenir les propositions respectives des parties, en leur dernier état, et les mesures que l'employeur entend appliquer de manière unilatérale. Ce PV de désaccord doit être déposé, comme pour un accord collectif, par la partie la plus diligente ([Art. L. 2242-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=21A661A7E6CD295C98C237F8335589B0.tpdila12v_2?idArticle=LEGIARTI000006901754&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170621&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)).  
Les mesures que l'employeur entend appliquer et qui figurent au PV constituent des **engagements** de l'employeur pour l'année à venir, jusqu'aux prochaines négociations. Il ne peut les remettre en cause. En revanche, il peut prendre, après les négociations, toute autre décision unilatérale ne concernant pas un sujet consigné dans le PV.  
La loi ne précise pas à qui incombe la rédaction du PV de désaccord. L'employeur, comme l'un des négociateurs salariés, peut en prendre la responsabilité et le faire signer à la partie adverse.

7.3.2 Issue de la négociation

La négociation peut ne pas aboutir. Dans l'hypothèse de négociations « spontanées », il n'y a aucune règle de forme particulière. La rédaction d'un compte rendu des discussions est toujours utile.  
Dans le cas de négociations obligatoires, un procès-verbal de désaccord doit être rédigé (voir fin du [Processus de négociation](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/3-3-1-processus-de-negociation/)).  
Si les parties s'accordent, le texte élaboré doit être signé en bonne et due forme, être déposé et, à compter du 1er septembre 2017, être mis en ligne.

**I – Conditions de validité de l'accord collectif**

L'accord ne peut pas être valable s'il n'est pas signé par des syndicats suffisamment légitimes pour engager une collectivité de salariés.  
Auparavant il pouvait suffire d'une seule signature syndicale pour que l'accord soit valable. Les règles ont évolué. Les accords obéissent aujourd'hui à des règles présentant des variantes selon le niveau de négociation et l'objet de l'accord.

**\* Convention et accord national interprofessionnel**Pour être valable, la convention ou l'accord interprofessionnel doit :

* être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins **30 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
* ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur de ces mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de **quinze jours** suivant la notification de l'accord (Art. L. 2232-2 du C.T.).Les élections à retenir sont celles qui sont prises en compte pour la mesure de l'audience des syndicats au niveau interprofessionnel : il s'agit des suffrages exprimés au premier tour pour le vote des titulaires du CE, de la DUP ou à défaut des DP, les résultats obtenus faisant l'objet d'une consolidation. Les résultats des élections organisées dans les très petites entreprises (TPE) sont également ajoutés.

**ATTENTION !**Comme au niveau professionnel, le pourcentage de 30 % est calculé sur les voix obtenues par les organisations représentatives uniquement (et non pas sur tous les suffrages exprimés), ce qui facilite l'accès à ce seuil.

La représentativité des syndicats au niveau interprofessionnel est établie par arrêté ministériel tous les quatre ans.

***Syndicats catégoriels.***Lorsqu'un accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, la validité des accords est subordonnée aux mêmes conditions, mais les suffrages qui sont pris en compte, pour la signature comme pour l'opposition, sont ceux qui ont été exprimés dans le collège électoral en question ([Art. L. 2232-2-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=AA46A51994808C20C0EB2E75738EB9CB.tpdila13v_3?idArticle=LEGIARTI000019353751&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170627&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). La seule confédération catégorielle est la CFE-CGC.

**\* Accords professionnels**Les règles de validité requises sont les mêmes que pour les accords interprofessionnels, à savoir :

* la signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
* l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés en faveur de ces mêmes syndicats à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants ([Art. L. 2232-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022926962&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1423292200&nbResultRech=1)).

L'opposition est exprimée dans un délai de **quinze jours** suivant la notification de l'accord.  
Les élections à prendre en considération sont celles qui servent à mesurer l'audience des syndicats au niveau de la branche.

**Exemple**Dans une branche déterminée, la CGT représente 30 %, la CFDT 25 %, CGT-FO 15 % et la CFTC 10 %. Le tout faisant 80 %. Le reste de voix s'est porté sur des syndicats n'ayant pas passé le seuil des 8 % et qui ne sont donc pas représentatifs. Un accord est valable si les signataires regroupent 30 % des 80 %, et si des syndicats regroupant 50 % des 80 % ne font pas opposition.

Si l'accord de branche ne concerne qu'une **catégorie professionnelle** déterminée relevant d'un seul collège électoral, les suffrages retenus sont ceux qui ont été exprimés dans le collège visé ([Art. L. 2232-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000022926966&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). La **représentativité des syndicats** dans les branches fait l'objet d'une série d'arrêtés du ministère du travail, publiés tous les quatre ans.

**\* Accords d'entreprise ou d'établissement**La [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485745) a profondément modifié les règles de validité des conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.  
Elle a aussi prévu une entrée en vigueur par étapes des nouvelles dispositions :

* les « **anciennes » règles** continuent de s'appliquer aux accords ne portant ni sur l'emploi, ni sur la durée du travail et les congés, et ce jusqu'au 1er septembre 2019 ;
* les **nouvelles règles** sont applicables :

– depuis la publication de la loi, aux accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) ;

– depuis le 1er janvier 2017, aux accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.

A compter du **1er septembre 2019**, quasi tous les accords d'entreprise seront soumis à ces nouvelles règles.

**A NOTER**Les conditions de majorité fixées par la loi sont d'ordre public. Il en résulte que les accords collectifs ne peuvent pas être soumis à des conditions de majorité différentes, qu'elles soient plus ou moins favorables que celles de la loi ([Cass. soc. 4 fév. 2014, n° 12-35333](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000028575400)).

***Accords « ordinaires », jusqu'au 1er septembre 2019.***Pour être valable, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ordinaire doit :

* avoir été signé par un ou plusieurs syndicats représentant 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du comité d'entreprise, de la DUP ou à défaut des DP, aux dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
* ne pas faire l'opposition des syndicats représentant 50 % des suffrages exprimés dans les 8 jours suivants la signature.

Les modalités de décompte sont identiques à celles de la détermination de la représentativité (Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008) (voir Le critère particulier de l'audience et Les élections professionnelles)

**A NOTER**La légitimité des signataires, comme celle des opposants, est renforcée par le fait que, depuis la loi d'août 2008, la représentativité des syndicats doit être prouvée, notamment à travers leur audience. La mesure de la représentativité des organisations dans l'entreprise est réévaluée au minimum tous les 4 ans, lors de l'élection des membres du CE ou de la DUP, ou à défaut lors de celle des DP ([Art. L. 2324-25 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902049&cidTexte=LEGITEXT000006072050) et [Art. L. 2314-27 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901901&cidTexte=LEGITEXT000006072050)) ce qui donne aux salariés la possibilité de sanctionner les syndicats auxquels ils ne feraient plus confiance.

***Accords conclus en matière de durée du travail et accords de préservation ou développement de l'emploi*.**Pour être valable, ces accords d'entreprise doivent être signés par l'employeur, ou son représentant, et les organisations syndicales représentant **plus de 50 %** des suffrages exprimés **en faveur d'organisations représentatives** au 1er tour des élections des titulaires. Si les organisations signataires n'ont pas atteint le seuil des 50 % mais représentent plus de 30 % des suffrages, elles peuvent demander une **consultation des salariés** visant à faire valider l'accord ([Art. L. 2232-12 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901697&dateTexte=&categorieLien=cid)) (voir « La consultation des salariés » ci-dessous)

**A NOTER**La majorité d'engagement de 50 %, plus exigeante, renforce la légitimité des signataires de l'accord, mais de manière relative. En effet, le taux de 50 % est évalué sur les suffrages exprimés en faveur des seules organisations représentatives, et non pas, comme avant, sur l'ensemble des suffrages exprimés, donc sur une base potentiellement plus étroite.  
D'autre part, l'importance accordée aux syndicats signataires à travers les conditions d'engagement est sapée par le fait que, le cas échéant, les signataires minoritaires peuvent passer en force en faisant valider le texte par les salariés.

***Précisions*.**Sont concernés par les modifications législatives relatives à la validité des accords :

* Les accords visant des **personnels particuliers**, c'est à dire :

. les accords catégoriels ([Art. L. 2232-13 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033023064)), les taux de 30 et 50 % étant appréciés à l'échelle du collège électoral ; le cas échéant, la consultation des salariés est organisée aussi à cette échelle ;

. les accords applicables aux journalistes ([Art. L.7111-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033023057&dateTexte=&categorieLien=id)) ;

. les accords applicables aux pilotes de ligne et techniciens de l'aviation civile ([Art. L. 6524-4 du code des transports](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033023074&cidTexte=LEGITEXT000023086525&dateTexte=20170627&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=565067125&nbResultRech=1)) ;

. les accords applicables au personnel des voies navigables de France ([Art. L. 4312-3-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000023086525&idArticle=LEGIARTI000033023081)).

* Les accords qui étaient **déjà soumis** à une condition d'engagement majoritaire (mais sans consultation possible des salariés) :

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

. les accords regroupant les institutions représentatives du personnel ([Art. L. 2391-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031060195&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).

Rien ne figure dans la loi concernant les accords collectifs déterminant le contenu des **plans de sauvegarde de l'emploi** ([Art. L.1233-24-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000027551433)). Mais la règle générale devrait vraisemblablement s'appliquer à eux.  
Les **accords de maintien de l'emploi (AME)** (voir « Les accords de maintien de l'emploi », RPDS 2013, n° 820 août) sont expressément **exclus** de l'application des conditions de conclusion des accords en septembre 2019 ([Art. 21-IX de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id)). Ils conservent donc leurs propres règles de validité, c'est-à-dire la signature par des syndicats représentatifs représentant 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives. Les AME peuvent aussi être signés par des élus du personnel mandatés ou des salariés mandatés. Ils doivent, dans ces hypothèses, être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ([Art. L. 5125-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000027559150&cidTexte=LEGITEXT000006072050))

**CE QU'ON EN PENSE**Les accords regroupant les IRP et les accords modifiant la périodicité des négociations, qui, étant particulièrement sensibles, étaient soumis avant la loi du 8 août 2016 à des conditions de validité plus contraignantes, vont redevenir des accords ordinaires, conclus potentiellement par référendum. Ce nivellement des accords s'observe aussi au regard des acteurs de la négociation (voir La négociation en l'absence de délégués syndicaux).

**\* Accords de groupe**Les conditions de validité sont alignées sur celles des accords d'entreprise et d'établissement. L'application échelonnée des nouvelles règles, en fonction des matières traitées, vise aussi les accords de groupe. Les accords de groupe fixent leur champ d'application : tout ou partie des entreprises constituant le groupe. Les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l’échelle de l’ensemble des entreprises ou établissements compris dans ce périmètre. 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=050A04862F3A0112E0AFC4E934E753BB.tpdila23v_1?idArticle=LEGIARTI000033023169&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=))  
Le pourcentage des 30 % est obtenu par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises ou établissements concernés par l'accord, pour un cycle électoral déterminé (Circ. DGT n° 20 du 13 nov. 2008). En cas de carence d'élections professionnelles dans une entreprise ou un établissement couvert par l'accord de groupe, cette entreprise ou établissement n'est pas pris en compte pour apprécier le caractère majoritaire des organisations syndicales dans le périmètre de l'accord (Circ. DRT n° 9 du 22 sept. 2004).

**\*Accords interentreprises**Les accords interentreprises sont soumis aux mêmes règles de validité que les accords d'entreprise ou d'établissement. Les taux de 30 % et 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de l'accord.  
Lorsqu'elle est organisée, la consultation des salariés est également effectuée dans ce périmètre ([Art. L. 2232-38 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033004021&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170627&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=839651215&nbResultRech=1)).  
Au sein d'une UES, lorsqu'un accord ne couvre qu'une partie des établissements, la représentativité des syndicats se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces seuls établissements. Il est interdit à l'employeur d'appliquer un prorata sur la représentativité des organisations selon le nombre de salariés réellement concernés par l'accord (TGI Lille, 9 fév. 2017, n° 15/09794).

**\* Précisions sur l'exercice du droit d'opposition  
*Bénéficiaires.***Le droit d'opposition est réservé aux syndicats représentatifs non signataires. Un signataire qui se rétracte n'aurait manifestement pas la faculté d'exercer son droit d'opposition [(Circ. DRT n° 9 du 22 sept. 2004)](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05112004/A0200014.htm).Les syndicats représentatifs exerçant leur opposition doivent être majoritaires. Le terme de « majorité » se suffit à lui-même et implique, pour que l'opposition soit valable, au moins la moitié des voix plus une ([Cass. soc. 10 juil. 2013, n° 12-16210](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000027702579)*).*

***Délais.***Les syndicats qui veulent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord collectif doivent se manifester dans un délai de quinze jours (accords interprofessionnel ou professionnel) ou de huit jours (accords d'entreprise, d'établissement, de groupe et interentreprises).  
Ce délai court à compter de la notification de l'accord. Si ce dernier n'a pas été notifié aux non signataires en même temps, le délai court à compter de la notification la plus tardive ([Circ. DRT n° 9, 22 sept. 2004](http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05112004/A0200014.htm)).  
Pour apprécier le respect de ce délai, c'est la date de réception de l'opposition qui compte, et non pas la date à laquelle elle est émise ([Cass. soc. 10 janv. 2017, n° 15-20335](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033881567)). Autrement dit, si un syndicat notifie son opposition dans les 8 jours, mais que celle-ci ne parvient aux signataires qu'au-delà du délai, l'opposition n'est pas valable.

***Modalités.***L'opposition doit être écrite et motivée, et préciser les points de désaccord. Elle doit être notifiée aux signataires ([Art. L. 2231-8 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901677&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1122615955&nbResultRech=1)). Elle doit être adressée à chacune des organisations syndicales ayant signé l’accord, c'est-à-dire, soit à l’un des délégués syndicaux ayant représenté le syndicat signataire à la négociation, soit directement à l’organisation syndicale représentative l’ayant désigné ([Cass. soc. 8 juil. 2014, n° 13-18390](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000029242098)). L'opposition doit être formée par des **personnes mandatées par le ou les syndicats** n’ayant pas signé l’accord ([Cass. soc. 23 mars 2017, n° 16-13159](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034278010&fastReqId=866297220&fastPos=1)).  
La loi ne précise pas quelle forme doit avoir la notification. Le courrier recommandé avec accusé de réception reste le procédé le plus sûr. La remise en main propre de l'accord contre récépissé est également envisageable. La Cour de cassation a récemment validé l'utilisation de **l'e-mail** comme modalité de notification, ce qui rend l'exercice de ce droit légèrement moins contraignant et en phase avec son temps ([Cass. soc. 23 mars 2017, n° 16-13159](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034278010&fastReqId=866297220&fastPos=1)).  
La notification de l'opposition à un lieu où les syndicats signataires n'ont ni bureaux, ni locaux, ni boîte à lettres est irrégulière ([Cass. soc. 26 janv. 2012, n° 10-25415)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025219604&fastReqId=972617103&fastPos=1).

***Effets.***Lorsqu'un accord est frappé d'opposition, il est réputé non écrit ([Art. L. 2231-9 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901682&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=916938103&nbResultRech=1)). Il est totalement inapplicable, et syndicats et employeurs n'ont pas d'obligation de repartir en négociations, même s'il s'agit de NAO.

**\* Validité des accords de révision**La signature des accords de révision est soumise aux mêmes conditions que celle des accords initiaux.  
Pour rappel, lorsqu'il s'agit de la révision d'un accord interprofessionnel ou professionnel, l'avenant de révision qui a vocation à être étendu doit avoir été conclu par des organisations patronales représentatives ([Art. L. 2261-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=17B34FAD3C71D2E40394BE52BF056125.tpdila09v_1?idArticle=LEGIARTI000033022931&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170629&categorieLien=id&oldAction=)) (Pour ce qui est de l'engagement des négociations de révision et les effets de la signature d'un avenant, voir L'évolution du statut collectif).

**II – La consultation des salariés**

Selon les nouvelles règles de validité des accords collectifs, la consultation des salariés peut être organisée à la demande des syndicats qui ont signé un accord mais qui sont minoritaires.  
Rappelons que ne sont concernés, jusqu'au 1er septembre 2019, que les accords sur la durée du travail et les congés, et les accords de préservation et développement de l'emploi.

**CE QU'ON EN PENSE**Selon nous, ce référendum est un moyen de court-circuiter les syndicats, qui sont pourtant des garde-fous contre les accords collectifs régressifs. Les salariés sont susceptibles de subir pressions et menaces dans un contexte de raréfaction de l'emploi où le rapport de forces est souvent défavorable.

**\*Délai de déclenchement du dispositif**Les syndicats signataires disposent d'un mois à compter de la signature de l'accord pour demander l'organisation d'un référendum.  
La demande doit être formulée par écrit auprès de l'employeur et des organisations syndicales représentatives ([Art. D. 2232-6, I du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=05CD68CC77ADBC2001900A498F8293F5.tpdila09v_1?idArticle=LEGIARTI000033668663&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170629&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). Elle fait courir une sorte de délai de réflexion de 8 jours, permettant l'éventuel ralliement de syndicats réfractaires. Après ce délai de 8 jours, si les éventuelles autres signatures n'ont pas permis d'atteindre le taux des 50 %, et si les conditions de la consultation sont toujours remplies, le référendum est organisé dans un délai de deux mois ([Art. L. 2232-12 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901697&dateTexte=&categorieLien=cid)).

**\*Modalités de la consultation**L'organisation matérielle du référendum incombe à l'employeur. La consultation doit avoir lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique conformément aux articles [R. 2324-5 et suiv. du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485745).  
Les modalités du vote doivent être conformes aux principes généraux du droit électoral, que sont le respect de la stricte égalité entre les électeurs, le secret et la sincérité du scrutin. Elles sont définies par un **protocole spécifique** conclu entre l'employeur et les organisations signataires. Ce protocole doit définir :

* les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
* les lieu, date et heure du scrutin ;
* l'organisation et le déroulement du vote ;
* le texte de la question soumise au vote des salariés ([Art. D. 2232-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=05CD68CC77ADBC2001900A498F8293F5.tpdila09v_1?idArticle=LEGIARTI000033668667&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170629&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=))

Le protocole détermine également la liste des salariés appelés à voter. Ces derniers doivent pouvoir prendre connaissance du protocole, par tout moyen, au moins 15 jours avant le vote ([Art. D. 2232-­6, III du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=05CD68CC77ADBC2001900A498F8293F5.tpdila09v_1?idArticle=LEGIARTI000033668663&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170629&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).

\***Participants**Votent les salariés des établissements couverts par l'accord et remplissant les conditions pour être électeurs aux élections des délégués du personnel, à savoir être âgé de 16 ans, jouir de ses droits civiques et être dans l'entreprise depuis au moins 3 mois.  
Cette condition d'ancienneté vaut pour les intérimaires et les salariés en portage salarial. Les salariés mis à disposition doivent avoir une ancienneté de 12 mois ([Art. L. 2232-12 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901697&dateTexte=&categorieLien=cid)).  
La liste des votants figure dans le protocole conclu entre employeur et syndicats signataires ([Art. D. 2232-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485236&dateTexte=&categorieLien=cid)).

**CE QU'ON EN PENSE**Les salariés « extérieurs » sont explicitement appelés à se prononcer, ce qui est positif. Ils seront en effet soumis comme les autres salariés aux conditions de travail définies par l'accord.  
En revanche, il importe peu au législateur que les salariés votants soient directement visés par les dispositions de l'accord ou non. C'est selon nous problématique lorsque les salariés impactés sont issus par exemple d'une seule catégorie professionnelle et que les salariés des autres catégories se prononcent sur leur sort.

**\*Résultats de la consultation**L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Dans le cas contraire, il est réputé non écrit.  
Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Le PV est annexé à l'accord lors de son dépôt ([Art. D. 2232-2, 2° du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018485236&dateTexte=&categorieLien=cid)).

**\*Recours**En cas de litige sur l'**organisation**, les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent saisir le tribunal d'instance (TI), dans les 8 jours suivant le moment où les salariés ont pris connaissance du protocole. Le TI statue en référé et en dernier ressort ([Art. D. 2232-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=F3FE44D1D305C522E337F226CB3AF66E.tpdila09v_1?idArticle=LEGIARTI000033668659&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170629&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).  
Les contestations relatives à l**‘électorat** et à la **régularité** de la consultation sont également de la compétence du TI, qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans les délais respectifs de 3 jours et 15 jours. La décision du TI est susceptible d’un pourvoi en cassation ([Art. R. 2232-5 du C.T.](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/3-3-2-issue-de-la-negociation/Les%2520contestations%2520relatives%2520%C3%A0%2520l'%C3%A9lectorat%2520et%2520%C3%A0%2520la%2520r%C3%A9gularit%C3%A9%2520de%2520la%2520consultation%2520sont%2520de%2520la%2520comp%C3%A9tence%2520du%2520tribunal%2520d'instance%2520qui%2520statue%2520en%2520dernier%2520ressort.%2520Elles%2520sont%2520introduites%2520dans%2520les%2520d%C3%A9lais%2520pr%C3%A9vus%2520%C3%A0%2520l'article%2520R.%25202324-24.%2520La%2520d%C3%A9cision%2520est%2520susceptible%2520d'un%2520pourvoi%2520en%2520cassation.)).

**III– Règles de forme et contenu obligatoire**

**\*Forme**Tout accord collectif est un acte écrit, à peine de nullité. Il doit être rédigé en français. Une clause qui serait écrite en langue étrangère n'est pas opposable au salarié à qui elle ferait grief ([Art. L. 2231-3 et L. 2231-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=2D054F6B1CF9E3C0A3AA048B980548F8.tpdjo12v_3?idSectionTA=LEGISCTA000006189516&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150114) du C.T.).  
L'accord doit comporter les **signatures des parties**. À défaut, ou s'il n'est pas signé par des négociateurs habilités, il a valeur d'usage [(Cass. soc. 8 janv. 2002, n° 00-10886)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044430&fastReqId=1826630900&fastPos=1).

Pour pouvoir contracter, les représentants des salariés et employeurs doivent disposer :

* d'une stipulation statutaire de leur organisation ;
* d'une délibération spéciale de leur organisation ;
* ou de mandats spéciaux écrits donnés individuellement par tous les adhérents de l'organisation ([Art. L. 2231-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901671&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=434425707&nbResultRech=1)).

Le **délégué syndical** n'a pas à produire de délibération spéciale : désigné en vertu de l'article [L. 2143-3 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028699234&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=987766834&nbResultRech=1), il est investi de plein droit du pouvoir de négocier et de conclure un accord d'entreprise ([Cass. soc. 19 fév. 1992, n° 90-10896](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028215&fastReqId=914562178&fastPos=1)).  
Un syndicat peut décider de se rattacher ultérieurement à un accord collectif ; il fait alors **acte d'adhésion** et s'engage à respecter toutes les dispositions du texte conventionnel. Il doit notifier son adhésion aux autres signataires, et l'adhésion doit être déposée comme tout accord ou convention ([Art. L. 2261-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901781&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20150112&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1162049116&nbResultRech=1)).

**\*Clauses obligatoires**Les accords collectifs doivent comporter certaines clauses. Le caractère obligatoire de ces dernières est parfois à relativiser.

***Définition du champ d'application.***Les conventions et accords doivent définir leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques ([Art. L. 2222-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901662&dateTexte=&categorieLien=cid)).  
Si le champ d'application d'un avenant de révision ou d'une annexe est différent de celui de l'accord initial, il doit être précisé ([Art. L. 2222-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=27C8A834C30AE3FC7158715A64667966.tpdila14v_2?idArticle=LEGIARTI000006901663&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170628&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=))

***Préambule.***Une convention ou un accord collectif, de quelque niveau qu'il soit, doit comporter un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu. Le préambule doit indiquer l'intention des parties. Il doit aider à la clarté et l'intelligibilité de l'accord ([exposé des motifs](https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do;jsessionid=3CF3B8DED35DC63DF6C5FAFC562D055A.tpdila09v_1?idDocument=JORFDOLE000032291025&type=expose&typeLoi=&legislature=14) de la loi « travail »). Toutefois, l'absence de préambule ne compromet pas la validité de l'accord puisqu'il n'entraîne pas sa nullité ([Art. L 2222-3-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008819&dateTexte=&categorieLien=id)).

**A NOTER**L'accord de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) constitue une exception notoire à ce principe puisque l'absence de préambule est une cause de nullité de l'accord (voir Les accords de développement ou de préservation de l'emploi).

Un préambule se limite parfois à des déclarations d'intention ou à l'exposé du contexte économique, conventionnel etc. dans lequel l'accord s'inscrit. Il peut servir d'introduction, être un moyen de communiquer sur l'accord. Il peut aussi comporter de **véritables** **obligations**. Par **exemple** :

* le préambule d'un accord-cadre qui soumet la mise en œuvre de la réduction du temps de travail (RTT) au niveau régional à la consultation des institutions représentatives du personnel, doit être appliqué. S'il n'y a pas eu consultation, le juge peut suspendre la mise en œuvre de la RTT ([Cass. soc. 13 nov. 2001, n° 99-10891](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007045098)).
* le préambule d'un accord sur le temps partiel qui affirme vouloir donner à chacun, à chaque fois que c'est possible, « la maîtrise de son temps de travail », engage l'employeur. Si ce dernier ne l'applique pas de bonne foi, le contrat à temps partiel d'une salariée qui n'a pas eu la moindre faculté de maîtriser son temps de travail peut être requalifié par le juge en contrat à temps plein ([Cass. soc. 7 mai 2008, n° 06-43989](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018804868&fastReqId=1699712181&fastPos=1)).

En outre, le**préambule peut servir au juge d'instrument d'interprétation des clauses conventionnelles, par exemple pour identifier les salariés devant bénéficier d'une garantie de rémunération (**[Cass. soc. 9 avril 1996, n° 93-40073](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007297879)**).**

***Clause de rendez-vous.***Les conventions et accords de tout niveau doivent définir leurs conditions de suivi et de comporter des clauses de rendez-vous ([Art. L. 2222-5-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008900)). Cette obligation ne constitue pas un volet des accords de méthode (voir Le déroulement de la négociation) mais relève toutefois des règles de bonne conduite que les négociateurs peuvent se fixer.Elle n'a qu'une portée limitée : l'absence de clauses de suivi, ou leur non-respect, n'entraîne pas la nullité de la convention ou de l'accord conclu ([Art. L. 2222-5-1, al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008900)).

***Révision et dénonciation.***Les accords doivent prévoir selon quelles formes et dans quels délais il peuvent être révisés ([Art. L. 2222-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=27C8A834C30AE3FC7158715A64667966.tpdila14v_2?idArticle=LEGIARTI000006901667&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170628&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)) et les conditions d'une éventuelle dénonciation, y compris la durée du préavis précédant la dénonciation ([Art. L. 2222-6 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=27C8A834C30AE3FC7158715A64667966.tpdila14v_2?idArticle=LEGIARTI000006901668&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170628&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). Mais l'absence de ce type de clause n'a que peu d'incidence, puisque le Code du travail prévoit des règles par défaut.  
Le fait qu'il ne soit rien prévu pour la révision, avant terme, d'un accord collectif à durée déterminée n'empêche pas ses signataires d'engager un processus de révision ([Cass. soc. 11 mai 2004, n° 02-14844)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007048216).

**IV – Notification, publicité et dépôt des accords**

**\* Notification**La partie la plus diligente des organisations signataires notifie le texte à l'ensemble des autres organisations, parties ou non à la négociation, à l'issue de la procédure de signature ([Art. L. 2231-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901674)). L'absence de notification n'affecte ni la validité ni l'applicabilité de l'accord. Un salarié ne peut pas s'en saisir pour affirmer que telle ou telle disposition ne lui est pas applicable. La notification sert à faire courir le délai d'opposition et les syndicats, qui sont les détenteurs du droit d'opposition, sont seuls recevables à se prévaloir de l'absence de notification [(Cass. soc. 13 oct. 2010, n° 09-68151)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022921842&fastReqId=404780006&fastPos=1).

**CE QU'ON EN PENSE**Cette décision nous semble un peu curieuse : c'est à compter de la notification que part le délai pour l'opposition. La validité d'une partie des accords étant dépendante de l'exercice de l'opposition (ou non) par les non-signataires, il nous semble que l'absence de notification affecte bien la validité de l'accord.

**\*Publication dans une base de données en ligne**Pour rendre les **accords accessibles** à tous, une base de données en ligne sera créée, publiée dans un standard ouvert aisément réutilisable. Tous les accords (entreprise, établissement, groupe, interentreprises et branche) conclus **à compter de septembre 2017** doivent y être publiés ([Art. L. 2231-5-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008925&dateTexte=&categorieLien=cid)). Toutefois, afin de concilier l'accessibilité au droit conventionnel avec la protection des intérêts de l'entreprise (informations sensibles sur la situation de l'entreprise ou sur sa stratégie, informations relevant du secret industriel ou commercial), deux choix peuvent être faits : la **publication partielle** ou l'**anonymisation**.

***Publication partielle.* Les signataires** de l'accord peuvent **acter** qu'une partie de l'accord ne doit pas être publiée. Dans cette hypothèse, lors des formalités de dépôt, ils doivent fournir cette décision, la version intégrale de l'accord ainsi que la version destinée à la publication.  
L'acte par lequel les parties à l'accord décident d'une publication partielle sur la base de données en ligne doit être signé :

* du côté salarial, par la **majorité** des organisations syndicales
* du côté employeur :

1° pour les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, par leur représentant légal ;

2° pour les accords interentreprises, par les représentants légaux de celles-ci ;

3° pour les accords de branche, une ou plusieurs organisations d'employeurs signataires ([Art. R . 2231-1-1.-I du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=895B1DC49E42FC1BB03D41835F4EAFB2.tpdila07v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000034594332&dateTexte=20170626&categorieLien=cid#LEGIARTI000034594332))

L'acte doit indiquer les raisons du choix d'une mise en ligne partielle. Cette motivation est sans incidence sur la légalité de l'accord.

**A NOTER**Régime spécial pour les conventions et accords de branche étendus : ils seront publiés dans une version intégrale. Les conventions et accords de branche non étendus sont publiés avec indication, le cas échéant, que cette publication est partielle ([Art. R . 2231-1-1.-I du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=895B1DC49E42FC1BB03D41835F4EAFB2.tpdila07v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000034594332&dateTexte=20170626&categorieLien=cid#LEGIARTI000034594332))

***Anonymisation.***Autre possibilité : rendre l'accord anonyme. Si les signataires de l'accord n'ont pas acté d'une publication partielle, la publication intégrale de l'accord a lieu. Mais dans ce cas l'employeur, ou une organisation signataire, peut demander la suppression des noms des négociateurs et des signataires ([Art. L. 2231-5-1, al 2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033008925&dateTexte=&categorieLien=cid)). Cette demande est transmise au moment du dépôt de l'accord.  
Les autres signataires peuvent, dans un délai d’un mois suivant le dépôt de l’accord, formuler la même demande.  
Cette demande comporte l’indication par le représentant légal du groupe, de l’entreprise ou de l’établissement ou par les représentants légaux dans le cas d’un accord interentreprises ou par l’organisation syndicale signataire du nom, prénom et qualité de son représentant dûment mandaté à cet effet, l’intitulé de la convention ou de l’accord et la date et le lieu de sa signature ([Art. R.2232-1-1,-II du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=895B1DC49E42FC1BB03D41835F4EAFB2.tpdila07v_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000034594332&dateTexte=20170626&categorieLien=cid#LEGIARTI000034594332)).

**A NOTER**  
A titre transitoire, les accords de branche, groupe, interentreprises, entreprise et établissement sont publiés du 1er septembre 2017 au 1er octobre 2018 dans une version expurgée des noms et prénoms des négociateurs et signataires. Le signataire se chargeant de déposer l'accord devra donner une version rendue anonyme ([D. n° 2017-752 du 3 mai 2017, art. 2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034581517&categorieLien=id)).

**\* Dépôt**Tous les accords collectifs (accord initial, avenant, annexe) doivent être déposés auprès des services du ministère du travail (les Direccte ou, pour les accords de branche ou interprofessionnels, les services centraux), dans un version papier et dans une version numérique ([Art. D. 2231-2 et suiv. du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=AEB908AFD384D57D1E764883B845C6C7.tpdila12v_2?idArticle=LEGIARTI000020080138&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170626&categorieLien=id&oldAction=)). Ils doivent aussi être déposés au greffe des Prud'hommes du lieu de conclusion. C'est à compter de ce dépôt que les accords sont applicables, sauf si les signataires en décident autrement.  
La loi « travail » a abrogé la règle selon laquelle les accords pouvant faire l'objet d'une opposition ne pouvaient être déposés qu'à l'expiration des délais d'opposition (ancien Art. L. 2231-7 du C.T.).  
Le dépôt du texte conventionnel est accompagné de certaines pièces, qui peuvent être transmises par **voie électronique**:

* dans tous les cas, d’une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d’un avis de réception daté de **notification** du texte à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature ;
* dans le cas des conventions et accords d’entreprise ou d’établissement :  
  – d’une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ou d’une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles  
  – d’un bordereau de dépôt ([Art. D. 2231-7 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5327812F56E27A05F9A9E22A1E22F6BC.tpdila12v_2?idArticle=LEGIARTI000018535733&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170626&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).