

En principe, les délégués syndicaux - désignés par les organisations syndicales représentatives dans les établissements de 50 salariés et plus - prennent part aux négociations menées avec l'employeur. La délégation de chacune des organisations représentatives appelées à participer à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Sous peine d'encourir des sanctions pour discrimination syndicale, l'employeur doit inviter à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise (et non certaines d'entre elles).

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

Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail et, si l'employeur est à l'initiative des discussions, n'est pas décompté du crédit d'heures dont les délégués syndicaux disposent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, des accords collectifs peuvent, dans les conditions et limites fixées par les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, être négociés, selon le cas, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés ; sur cette question, on peut se reporter à la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 « relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur. .

Quelles négociations obligatoires ?

Négociation annuelle

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

- les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. C'est également l'occasion d'examiner l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles, conditions de travail... La négociation doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Lorsque l'employeur n'aura pas pris l'initiative de cette négociation depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engagera obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative, dans les 15 jours qui suivront cette demande.

Les articles L. 131-4-2 et L. 241-13 du code de la Sécurité sociale conditionnent le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, lorsque l'entreprise y est assujettie (sont concernées les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux). Le non-respect de cette obligation pour une année civile donnera ainsi lieu à une réduction de 10 % du montant des allègements de cotisations patronales appliqués au titre des rémunérations versées cette même année. Ce montant sera diminué de 100 % (l'avantage sera donc totalement supprimé) lorsque l'employeur n'aura pas rempli cette obligation pour la troisième année consécutive. Sont concernées, la réduction générale de cotisations patronales (dite « réduction Fillon ») et les exonérations applicables dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), de revitalisation urbaine (ZRU), dans les zones franches urbaines (ZFU), dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER) dans les zones de restructuration de la défense (ZRD) et aux entreprises implantées dans les DOM (voir aussi la fiche Panorama des aides à l'embauche).

Ce dispositif est applicable depuis le 1er janvier 2009.

Sur cette question, on peut se reporter aux précisions figurant dans la lettre circulaire Acoss n° 2011-0000053 du 9 mai 2011 diffusant la circulaire ministérielle n° 2011-92 du 7 mars 2011.

Chaque année également - dans le cadre d'une négociation distincte ou non de celle portant sur les salaires effectifs et la durée et l'organisation du temps de travail - l'employeur engage une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs, à partir des

éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du Code du travail. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ; cette disposition du code de la sécurité sociale permet, en cas d'emploi à temps partiel ou en cas d'emploi dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures travaillées, de maintenir à la hauteur du salaire correspondant au même emploi exercé à temps plein l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse.

Sur la pénalité à laquelle sont soumises les entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'accord, par un plan d'action, on se reportera à la fiche consacrée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année doivent également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour cela, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération (au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail), entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes qui doit être établi par l'employeur.

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

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

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

Enfin :

- lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord instituant un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces dispositifs (intéressement, participation ou plan d'épargne) ; la même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;
- lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.
- Constitue le délit d'entrave au droit syndical le fait, pour l'employeur, de ne pas prendre

l'initiative d'engager la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes imposés par la loi.

- Obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure : si la négociation n'aboutit pas, un procès verbal de désaccord doit être établi et transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

Négociation tous les trois ans

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

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) , de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Cette négociation peut également porter :

- sur les matières mentionnées aux articles L. 1233-21 et L. 1233-22 du code du travail selon les modalités prévues à ce même article ;
- sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

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

Dans les entreprises occupant au moins 300 salariés, la négociation visée ci-dessus :

- peut également porter sur le contrat de génération mis en place par la loi du 1er mars 2013 citée en référence : l'accord ainsi conclu vaut alors conclusion de l'accord relatif au contrat de génération (accord mentionné au 1° de l'article L. 5121-8 et à l'article L. 5121-9 du code du travail), sous réserve du respect des dispositions propres à ce dispositif ;
- porte sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions (disposition également applicable dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 - groupe d'entreprise - et L. 2341-1 - entreprise ou groupe de dimension communautaire - du code du travail, employant au moins 300 salariés).

Les négociations libres

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

Les conditions de validité des accords

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée :

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants,
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée, par écrit, dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord. Notifiée aux signataires, elle doit être motivée et doit préciser les points de désaccord. Pour plus de précisions sur cette question, on peut se reporter à la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 « relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », et notamment à sa fiche n° 5

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Quelles formalités ?

- Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, l'employeur doit remettre à la délégation syndicale les informations énumérées par le code du travail.
- Dépôt de la convention ou l'accord collectif, par la partie la plus diligente, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu où le texte a été conclu. Ce dépôt doit être fait en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur

support électronique. Il doit être accompagné, le cas échéant, des pièces dont la liste est donnée par l'article D. 2231-7 du code du travail. En outre, comme le prévoit l'article L. 2242-10 du Code du travail, les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives de l'employeur et des organisations syndicales représentatives ayant participé à la négociation. Ce procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations : l'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ; il doit également avoir communiqué à ces organisations les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

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