



T° STMG - Le contrat de travail : libertés collectives

Fiche pratique publié le 15/04/2020, vu 1655 fois, Auteur : [Christophe GEORGES-ALBERT](#)

Présentation rapide des libertés collectives

Séquence n° 7 – Les libertés collectives

Notions : Les représentants collectifs La négociation collective, la convention collective

I - Les partenaires sociaux

Les partenaires sociaux sont constitués des représentants des principaux syndicats de salariés et d'employeurs.

Ils sont à la base du dialogue social et agissent notamment dans la mise en place de garanties collectives de protection sociale au travers des conventions collectives et des accords de branche.

Un syndicat professionnel a pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant individuels que collectifs de ses membres.

Les syndicats sont libres de se constituer dès lors qu'ils déposent leurs statuts et le nom de leurs dirigeants en mairie.

Il y a un principe de liberté contractuelle (**adhésion**).

Ils tiennent des comptes annuels qui sont publiés.

L'organisation de base est le syndicat ou la section syndicale qui rassemble les adhérents d'un même lieu de travail. Ils se regroupent ensuite en « **union** », c'est-à-dire en groupement interprofessionnel et en fédérations (**groupement professionnel**) le tout au sein d'une même confédération.

Les syndicats doivent être représentatifs au regard de leur champ de négociation.

Ils doivent respecter plusieurs critères cumulatifs :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de 2 ans à compter du dépôt légal des statuts dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation ;
- Disposer d'une audience (**calculée au regard des dernières élections professionnelles**) ;
- Disposer d'une influence (**activité et expérience**) ;
- Disposer d'un nombre d'adhérents conséquent et percevoir des cotisations

II - La négociation collective

Lorsque le gouvernement envisage de réformer les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi ou la formation professionnelle, il doit sauf urgence se concerter au préalable avec les organisations syndicales (**Loi LARCHER, 31/01/07**).

Dès lors, les organisations syndicales indiquent au gouvernement le délai nécessaire pour conduire cette négociation.

A – Les dispositions communes aux conventions et accords collectifs de travail

Elles portent sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que sur les garanties sociales qui leurs sont assurées. La finalité est de permettre une meilleure protection des salariés.

Les conventions et accords collectifs sont soumis au principe de faveur, sauf dérogation expresse de la loi.

1) Définitions

L'accord professionnel ou interprofessionnel : Il est conclu au niveau d'une branche professionnelle ou d'un ensemble de branche (**ANI**), il porte sur un thème particulier (**conditions de travail et garanties sociales**) ;

La Convention collective de branche : Elle est conclue au niveau des branches d'activité qui regroupent l'ensemble des professions. Elles définissent l'ensemble des conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales des salariés concernés ;

Elle peut être étendue après négociation avec l'ensemble des OSR, elle comprend des négociations obligatoires (**droit syndical, classification, conditions de travail, formation suppression des écarts entre H/F**) ;

Elle peut être élargie par un acte réglementaire qui rend obligatoire l'accord déjà étendu à un secteur professionnel ou un secteur territorial différent. Ce n'est possible qu'en cas de carence des partenaires sociaux à conclure un accord collectif dans une branche d'activité ou un territoire donné.

L'accord de groupe : Il est conclu entre l'employeur de l'entreprise dominante et les OSR de salariés du groupe. Il a les mêmes effets que l'accord d'entreprise ;

L'accord d'entreprise : Il est conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. L'objectif est d'adapter la convention collective à l'entreprise considérée. Il peut comporter des clauses plus favorables aux salariés. Il peut être négocié en dehors de toutes conventions collectives.

Certains thèmes sont réservés à la branche. Ainsi depuis la loi de ratification du 29/03/18, la nouvelle hiérarchie des normes conventionnelles est la suivante :

2) Qui négocie ?

Une ou plusieurs OSR dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

Dans certains cas, les représentants du personnel ou un salarié mandaté ;

Une ou plusieurs OSR d'employeur, un groupement d'employeur ou des employeurs pris individuellement.

3) A Quelles conditions de validité ces accords doivent ils répondre ?

Pour un accord de branche ou interprofessionnel :

L'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la négociation concernée (**Loi du 20/08/08**) :

- o L'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR représentatives ayant lors des élections prises en compte pour l'audience recueillies au moins 30 % des suffrages exprimés ;
- o Qu'il n'y ait pas d'opposition formée par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés lors de ces mêmes élections. L'opposition doit être faite dans les 15 jours. Elle est écrite et motivée.

Pour un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe :

- o L'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR représentatives ayant lors des élections prises en compte pour l'audience recueillies au moins 50 % des suffrages exprimés ;
- o Si les suffrages obtenus en vue de la signature de l'accord ne sont égaux qu'à 30 %, une consultation visant à valider l'accord peut être organisée à leur demande auprès des salariés concernés. L'accord est alors validé si les salariés l'approuvent à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord collectif est pris dans le cadre d'un champ d'application territorial et professionnel. Il est à durée déterminée (5 ans) mais ses modalités de révision ou de renouvellement doivent être indiqués.

Il peut être dénoncé par toutes les parties signataires avec le respect d'un préavis de 3 mois. Il continue ainsi de produire ses effets jusqu'à ce que le nouvel accord le remplace ou à défaut pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Il doit pour entrer en vigueur faire l'objet d'une publicité (il est transmis à la DIRRECTE et au secrétariat-greffe du CPH).

Il s'applique au lendemain du dépôt à la DIRRECTE.

Les salariés assujettis à l'accord sont ceux pour lesquels l'employeur a été signataire.

Dans les domaines de la durée du travail, du respect des repos et des CP, l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche.

B – Les négociations au niveau de la branche

Les OSR liées par un accord de branche se réunissent au moins une fois tous les 4 ans sur :

- Les salaires ;
- Les mesures relatives aux inégalités H/F, les mesures destinées à concilier vie privée et professionnelle et la vie personnelle des proches aidants ;
- Les conditions de travail, la GPEC et l'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels ;
- Sur les mesures relatives au maintien ou au recrutement des personnes handicapées ;
- Les orientations en matière de formation professionnelle.

Les OSR liées par un accord de branche se réunissent au moins une fois tous les 5 ans sur :

- Sur la révision des classifications ;
- Sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprise en cas d'absence d'accord ;
- Sur l'organisation des modalités du temps partiel, si au moins 1/3 de la branche occupe ce type d'emploi (**durée minimale hebdomadaire, délai de prévenance relatif à la modification des horaires**).

A défaut d'accord, les organisations liées par une convention de branche ou par des accords professionnels se réunissent :

- **Au moins une fois par an**, pour négocier les salaires ;
- **Tous les 3 ans**, pour remédier aux inégalités H/F, pour les conditions de travail et la GPEC, le travail des salariés handicapés et la formation professionnelle ;
- **Tous les 5 ans** pour examiner les classifications ou pour négocier un plan d'épargne retraite interentreprises.

C – Les accords d'entreprise

L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche sauf pour 13 thèmes ou la branche garde la main (**Cf dessein**) **ou primauté de l'accord d'entreprise si les garanties sont au moins équivalentes.**

Dans 4 thèmes, la branche peut interdire à l'accord d'entreprise de comporter des stipulations différentes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- L'effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation au titre des compétences professionnelles de l'action syndicale ;
- Les primes pour travaux dangereux et insalubres.

Un accord collectif peut définir la méthode permettant la négociation afin que celle-ci soit accomplie dans la confiance et la loyauté mutuelle (**informations partagées**)

Un accord de branche qui définit la méthode applicable aux négociations au sein de l'entreprise s'impose à elle, même si elle n'a pas conclu un tel accord.

Un accord d'entreprise peut être négocié, conclu et révisé dans son domaine de compétence qu'il existe ou non des sections syndicales représentatives avec nomination de DS.

Il faut alors tenir compte de l'effectif de l'entreprise et de la présence ou non de DS :

Sans DS :

- **Moins de 11 salariés** : L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés. Le projet est soumis au vote 15 jours après sa communication à chaque salarié. L'accord doit être ratifié à la majorité des 2/3.
- **Entre 11 et 50 salariés** : L'accord peut être négocié, conclu et révisé :
 - o Par un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs, qu'il soit ou non membre du CSE ;
 - o Par un ou plusieurs membres du CSE.

Pour que l'accord soit valide, quel que soit le cas de figure, si les salariés ne sont pas membres du CSE, il faut que les salariés donnent leur accord à la majorité des suffrages exprimés

Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu au CSE, les dispositions relatives aux entreprises de – de 11 salariés s'appliquent.

Si l'entreprise a un effectif habituel d'au moins 50 salariés, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux membres du CSE. Ils expriment leur souhait de négocier et disent s'ils sont ou non mandatés.

Si aucun membre du CSE ne manifeste son intention de négocier, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Pour que l'accord soit valide, il faut que les salariés donnent leur accord à la majorité des suffrages exprimés.

La validité de l'accord conclu par un ou plusieurs membres du CSE non mandatés est subordonnée à son approbation par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

DS :

Dans les entreprises pourvues d'un DS, la validité de l'accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR.

L'accord collectif majoritaire est applicable à tous les accords d'entreprise.

Lorsque l'accord d'entreprise est seulement signé par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, ces dernières disposent, à compter de la signature de l'accord d'un délai d'un mois pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, aucune nouvelle signature ne permet de dépasser le taux de 50 %, la consultation est organisée, par l'employeur dans un délai de 2 mois. **L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.**

III - Les négociations obligatoires en entreprise

La négociation obligatoire en entreprise concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un délégué syndical.

Il s'agira donc, dans le cas général, des entreprises d'au moins 50 salariés (**seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical**) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un délégué du personnel aura été désigné en qualité de délégué syndical.

Dans les entreprises ainsi définies, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1. Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les quatre ans :

dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail d'au moins 300 salariés,

dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier et dans le respect des dispositions d'ordre public mentionnées ci-dessus, une négociation peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, visant à préciser :

- Le calendrier,
- la périodicité,
- les thèmes,
- et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

Si cette négociation aboutit, l'accord conclu devra préciser :

1. Les thèmes des négociations et leur périodicité, de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes relevant de l'ordre public (**rémunération et égalité professionnelle, gestion des emplois et des parcours professionnels, voir ci-dessus**) ;
2. Le contenu de chacun des thèmes ;
3. Le calendrier et les lieux des réunions ;
4. Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;

5. Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord mentionné ci-dessus ne peut excéder quatre ans.

A défaut d'accord mentionné ci-dessus, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (**et où est présent au moins un délégué syndical**) :

1. Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, épargne salariale, suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes...). Les thèmes de cette négociation sont précisés par les articles L. 2242-15 et L. 2242-16 du code du travail ;

2. Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, etc.). Les thèmes et modalités de cette négociation sont précisément définis par les [articles L. 2242-17 à L. 2242-19 du code du travail](#) ;

3. Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées à l'[article L. 2242-2 du code du travail](#), une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC -, grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions, etc.). Cette négociation porte précisément sur les thèmes mentionnés aux [articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du code du travail](#).

Sanctions en cas d'absence de négociation

Indépendamment des sanctions administratives mentionnées précédemment, le fait, pour l'employeur, de se soustraire aux obligations prévues à l'[article L. 2242-1 du code du travail](#), relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Délit d'entrave

L'employeur encourt les mêmes peines, prononcées au titre du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, lorsque, dans les entreprises assujetties à la négociation obligatoire, il négocie, dans le cadre de ces négociations obligatoires, un accord collectif avec d'autres interlocuteurs que les délégués syndicaux (**par exemple, les représentants du comité d'entreprise**) ou lorsqu'il ne convoque pas à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives (**voir en ce sens l'[arrêt de la Cour de cassation du 18 novembre 1997](#)**).