



GLOSSAIRE : LE DROIT DU TRAVAIL

La négociation collective ①

Partie 3

SUR LE PLAN INTERNATIONAL

La négociation collective a une double fonction dont les deux aspects du processus sont étroitement liés:

- d'une part, elle permet de déterminer les salaires et les conditions de travail qui prévalent pour un groupe donné de travailleurs couverts par une convention signée dans le cadre de négociations libres et volontaires entre les deux parties indépendantes concernées.
- de l'autre, elle offre aux employeurs et aux travailleurs la possibilité de définir, suite à un accord, les règles régissant les relations qu'ils entretiennent.

La négociation collective a lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs d'une part et une ou plusieurs organisations de travailleurs d'autre part. Elle intervient à différents niveaux qui sont complémentaires, à savoir au sein d'une unité de production d'une entreprise, au niveau de l'entreprise dans son ensemble, ou encore aux plans sectoriel, régional ou national.

La négociation collective présente des avantages tant pour les travailleurs que pour les employeurs :

- elle garantit aux travailleurs des conditions de travail et des salaires adéquats en leur offrant la possibilité de faire entendre leur voix collectivement. Elle leur permet également d'influer sur les décisions concernant le personnel et de garantir une répartition équitable des avantages induits par le progrès technologique et l'accroissement de la productivité.
- Pour ce qui est des employeurs, la négociation collective permet d'établir des relations professionnelles durables en maintenant un climat professionnel calme, faute de quoi ce dernier pourrait être perturbé par les mouvements sociaux. Elle leur permet en outre d'étudier la nécessité d'un ajustement propice à la modernisation et à la restructuration.

Une étude de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 1999 a révélé que, contrairement aux croyances établies, la négociation collective est l'un des moyens les plus consensuels qui soient d'introduire la flexibilité du marché de l'emploi dans bon nombre de pays.



Au plan juridique et structurel, certaines conditions sont indispensables pour que la négociation collective fonctionne correctement, parmi lesquelles une constitution démocratique et un cadre juridique approprié permettant de garantir l'indépendance et la participation effective des partenaires sociaux.

La ratification de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et celle de la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, textes qui comptent parmi les instruments fondamentaux de l'O.I.T. sont nécessaires à l'établissement d'un cadre juridique.

Il existe de nombreuses autres conventions et recommandations de l'O.I.T. concernant la négociation collective qui énoncent les droits et principes s'appliquant aux travailleurs d'un secteur donné. Lorsque un dispositif spécifique le prévoit, la couverture des conventions collectives peut s'étendre à ceux qui ne sont pas directement impliqués dans la négociation collective.

Un mécanisme d'application approprié – qu'il soit juridique, réglementaire ou non contraignant – est nécessaire pour garantir l'efficacité des conventions collectives. Au plan structurel et institutionnel, l'équité et l'efficacité de la négociation seront renforcées par la présence d'organisations de travailleurs et d'employeurs légitimes, puissantes, homogènes et pragmatiques collaborant sur un pied d'égalité.

L'O.I.T. a mis en place des « aides » d'assistance et de coopération techniques dans de nombreux pays en vue de renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs à s'engager dans la négociation collective et ce, dans l'intérêt des deux parties.

EN DROIT FRANCAIS

Le préambule de la constitution et le code du travail font du droit à la négociation collective un droit des salariés. L'article L.131-1 du code du travail parle de " droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et de leurs garanties sociales ".

La négociation est un des moyens par lequel les salariés peuvent, au travers des organisations syndicales, faire progresser leur condition et faire entendre leurs aspirations au progrès.

La procédure de négociation, que ce soit au niveau interprofessionnel, professionnel ou d'entreprise, obéit à certaines règles qu'il convient de maîtriser afin de faire de l'acte de négociation un élément essentiel de la démarche syndicale comme facteur de progrès et d'avancées sociales pour l'ensemble des salariés



Nationalement la négociation collective est suivie par une commission qui est chargée :

- De faire, au ministre chargé du travail, toutes propositions de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches ;
- D'émettre un avis sur les projets de lois et décrets relatifs à la négociation collective ;
- De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords collectifs ainsi que sur l'abrogation des arrêtés d'extension ou d'élargissement ;
- De donner, à la demande d'au moins de la moitié des membres de la commission d'interprétation compétente préalablement saisie, un avis sur l'interprétation de clauses d'une convention ou d'un accord collectif ;
- De donner un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance dans les conditions prévues par les articles L. 141-4 et L. 141-7 ;
- De suivre l'évolution des salaires effectifs et des rémunérations minimales déterminées par les conventions et accords collectifs ainsi que l'évolution des rémunérations dans les entreprises publiques ;
- D'examiner le bilan annuel de la négociation collective ;
- De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes ;

La commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité.

Procédures et ententes

En **Droit du travail**, beaucoup de **situations professionnelles** sont régies par les **conventions et accords collectifs**, qui constituent une source importante des relations de travail. Les conventions et accords collectifs ont essentiellement un **objectif d'adaptation de la loi aux spécificités des professions**, voire aux caractéristiques de l'entreprise elle-même.

La négociation collective permet de créer un accord au sein de l'entreprise entre l'employeur et les représentants du personnel. Tout employeur est tenu, dans certaines conditions, d'ouvrir une négociation annuelle avec les représentants des salariés. Convention collective, accords collectifs, dénonciation d'un usage d'entreprise : comment procéder? Quelles sont les modalités d'application?

La négociation obligatoire fait partie des obligations légales de l'employeur dont la méconnaissance est assortie non seulement de sanctions civiles mais également pénales. **Il ne s'agit donc pas d'une incitation à négocier mais bien d'une obligation de négocier.**



Désormais, depuis la loi du 4 mai 2004, un accord d'entreprise pourra prévoir des clauses moins favorables que la convention collective de branche, sauf si celle-ci l'interdit expressément.

La nouvelle règle ne s'applique pas aux conventions collectives existantes. Elle ne s'appliquera que si la convention collective est modifiée, et, s'il n'est pas précisé, à cette occasion, que la convention collective garde toujours son caractère impératif.

En tout état de cause, la convention collective garde obligatoirement son caractère impératif dans quatre domaines :

- les salaires minima,
- les classifications,
- la protection sociale complémentaire, c'est-à-dire tout ce qui a trait à la prévoyance, aux plans d'épargne retraite...,
- la mutualisation de la formation professionnelle.

Il faut préciser que, même lorsque la convention collective prévoit qu'elle est impérative, l'accord d'entreprise garde toujours la possibilité de déroger dans un sens plus favorable aux salariés.

En revanche, obligation de négocier ne signifie pas obligation de conclure un accord collectif, dont la signature est libre.

Dénoncer un usage d'entreprise fait partie du pouvoir de direction de l'employeur. Toutefois, il faut suivre la procédure de dénonciation : la disparition de l'usage en dépend.

Les interlocuteurs de la négociation collective dans l'entreprise

L'interlocuteur privilégié en matière de négociation collective est le délégué syndical (I). A défaut, la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social a prévu la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel (II) ou des salariés mandatés (III).

En dernier recours, l'employeur peut toujours conclure un accord dit «atypique» (IV)

I- Le délégué syndical

L'article L 132-19 du Code du Travail prévoit que la convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L 132-2 du Code du Travail.

Aujourd'hui, les syndicats remplissant les critères légaux de représentativité sont ceux affiliés à l'une des cinq grandes confédérations représentatives à l'échelon national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO) et bénéficient de ce monopole syndical de négociation collective conformément à l'article L 132-20 du Code du Travail.



Or, la représentation syndicale au sein de l'entreprise est assurée par le délégué syndical dont la désignation par une organisation syndicale représentative au plan national peut intervenir lorsque l'effectif de l'entreprise atteint au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (article L 412-11 du Code du Travail).

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le délégué syndical ainsi désigné se trouve alors dans la position d'unique interlocuteur de l'employeur pour négocier un accord collectif d'entreprise.

Toutefois, la désignation d'un délégué syndical n'est pas une obligation, en sorte que certaines entreprises n'en disposent pas.

II- Les représentants élus du personnel

La loi du 4 mai 2004 a introduit la possibilité pour les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, pour les délégués du personnel de négocier et conclure des accords collectifs d'entreprise en l'absence de délégué syndical (article L 132-26 du Code du Travail).

Toutefois, en plus de l'absence de délégué syndical, cette possibilité est soumise à deux conditions :

- Tout d'abord, cette faculté de négociation et de conclusion des accords collectifs doit avoir été prévue par une convention ou un accord de branche étendu. A défaut tout accord est réputé non écrit ;
- Ensuite, les accords ainsi négociés n'acquiescent la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention ou l'accord de branche étendu.

A défaut, bien que la question n'ait pas encore été tranchée par la Cour de cassation, il paraît raisonnable de considérer que ces accords ont valeur d'accord dit « atypique ».

III - Les salariés mandatés

L'article L 132-26 du Code du Travail prévoit qu'en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants du personnel, les accords collectifs peuvent être conclus avec un ou plusieurs salariés mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO).

Néanmoins, comme précédemment, cette possibilité doit avoir été prévue par un accord de branche étendu.

- IV - La conclusion d'un accord dit « atypique »

En dernier recours, c'est-à-dire en l'absence de délégué syndical et si aucun accord de branche ne prévoit la faculté de négocier et de conclure un accord collectif avec les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté, **l'employeur conserve la possibilité de négocier et conclure un accord atypique.**



Les accords atypiques sont des accords conclus entre l'employeur et les salariés ou leurs représentants élus sans que les conditions nécessaires à la qualification d'accord collectif au sens de l'article L 132-2 du Code du Travail soient remplis.

Dès lors se posent les questions de leur valeur juridique et de leur régime.

- Concernant la valeur juridique d'un accord atypique, la Cour de cassation considère qu'il s'agit d'un engagement unilatéral de l'employeur ayant force obligatoire à l'égard des salariés (Cass. Soc. 23 octobre 1991).
- S'agissant de son régime, l'accord atypique ne peut pas déroger aux dispositions légales (Cass. Crim. 22 janvier 1991) et ne peut pas prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues dans une convention ou un accord collectif préexistant (Cass. Soc. 22 avril 1992).

Enfin, l'employeur peut dénoncer unilatéralement l'accord atypique à condition d'informer les représentants du personnel, de prévenir individuellement les salariés et de respecter un délai de prévenance suffisant destiné à permettre d'éventuelles négociations.



En conclusion, l'interlocuteur de l'employeur en matière de négociation et de conclusion d'accord collectif doit être déterminé comme suit :

1. le **délégué syndical** ;
2. à défaut de délégué syndical et si un accord de branche étendu le prévoit : les **représentants élus du comité d'entreprise** ;
3. à défaut de délégué syndical, de représentants élus du comité d'entreprise et si un accord de branche le prévoit : les **délégués du personnel** ;
4. à défaut de délégué syndical, de toute institutions représentatives du personnel et si un accord de branche le prévoit : le **salarié mandaté** ;
5. à défaut de délégué syndical et si aucun accord de branche étendu ne prévoit de dispositions relatives à la négociation collective, l'employeur n'aura pas d'autre solution que de conclure un **accord atypique**.

FIN DE LA PREMIÈRE PARTIE



à suivre...