



Le droit négocié et les partenaires sociaux

Identifier le rôle du droit négocié.....	3
La concertation pour trouver des accords entre partenaires sociaux.....	3
Les partenaires sociaux employeurs	4
Les partenaires sociaux salariés	4
Les critères de représentativité.....	5
La concertation pour trouver des accords.....	6
La convention collective.....	6
L'accord collectif	6
Les accords nationaux interprofessionnels (ANI)	7
Les accords de branche	7
Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe	8
La négociation pour adapter les règles du Code du travail.....	8
La recherche d'un équilibre entre efficacité économique et justice sociale	9
Identifier le rôle des partenaires sociaux dans l'entreprise	10
Devenir un syndicat représentatif pour pouvoir négocier des accords.....	10
Le principe d'adoption : les accords majoritaires	10
La validation par référendum.....	10
L'extension.....	11
L'élargissement	12
La préférence pour les négociations et solutions de proximité	12
Comment les différentes sources de droit du travail s'articulent-elles ?.....	13
Les finalités de la négociation collective.....	15
Les enjeux	15



Les conséquences15



Le droit négocié et les partenaires sociaux

Le dialogue social

Toute organisation rassemble des individus/groupes dont les intérêts, parfois divergeant, peuvent nuire au climat social, ainsi qu'à la performance globale.

Le dialogue social négocié

Dans l'organisation, le dialogue social négocié regroupe **toutes les actions qui améliorent la communication ainsi que la compréhension entre les différents acteurs.**

➤ *Il est souvent contraint par la loi*

Identifier le rôle du droit négocié

Le dialogue social intervient lors des **consultations, échanges d'info et négociations avec le patronat et les représentants des salariés.**

Les représentants des salariés jouent un **rôle important** dans le cadre de **l'adaptation** de l'entreprise et de ses salariés aux évolutions de l'activité professionnelle et donc **la protection de la relation de travail**

La concertation pour trouver des accords entre partenaires sociaux

Dans un **contexte de concurrence accrue**, la **relation de travail se définit** de plus en plus **par la négociation collective.**



Les négociations collectives sont réalisées **entre les partenaires sociaux**

- ✓ **Les représentants employeurs**
- ✓ **Les représentants salariés**

Ils entament des discussions **pour trouver un accord** sur les **conditions d'emploi et de travail** qui sera **contraignant**

- Politique de consensus
- **Production normative: la négociation collective à force de loi**

Les textes issus de la négociation collective deviennent des normes écrites et contraignantes pour les signataires.



Une fois adoptés, ils ont pour objets de **créer des règles de droit applicables au sein des entreprises**, en complément des mesures législatives.

Si la loi régit les relations de travail, une grande partie de la réglementation est issue de la négociation collective.

Les partenaires sociaux employeurs

Les **employeurs** peuvent **participer aux négociations isolément ou par l'intermédiaire de leur organisation patronale** :

- ✓ Le **MEDEF**¹ (Mouvement des entreprises de France)
- ✓ La **CGPE** (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises)
- ✓ La **FBF** (Fédération Bancaire Française)

Les partenaires sociaux salariés

Un syndicat est **une association** de personnes à **but non lucratif** dont l'objectif est de **défendre les droits et intérêts sociaux économiques et professionnels** de leurs adhérents

- **Défendre l'intérêt professionnel commun**



Les syndicats de salariés ont pour **objet exclusif l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels** des personnes visées par leurs statuts.

Leur **existence** et la **liberté d'adhésion** sont **garanties** par la **Constitution et le Préambule de 1946**² :

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix »

¹ Présidé actuellement par Geoffroy Roux de Bezieux

² Constitution du 27 Octobre (4^{ème} République)



Le délégué syndical est un **représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif** dans l'entreprise.

- C'est par son **intermédiaire** que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs.

Seule une organisation syndicale représentative peut, quand elle constitue une section syndicale, à savoir :

- **désigner un salarié, délégué syndical**
- **signer des accords collectifs.**

Pourquoi?

Les syndicats **doivent être « en mesure de parler au nom des salariés et de les engager ».**

- La **loi du 20 Août 2008** sur la Démocratie sociale énonce des **critères stricts.**

Les critères de représentativité

- ✓ **Respect des valeurs républicaines**
- ✓ **Nombre d'adhérents et de cotisants**
- ✓ **Influence et expérience** (*activité*)
- ✓ **Indépendance** (*vis-à-vis de l'employeur*)
- ✓ **Ancienneté de 2 ans**
- ✓ **Transparence financière** (*publication comptes*)
- ✓ **Audience électorale** (*10% des voix aux élections professionnelles au niveau de l'entreprise³*)



Ce sont **les salariés qui décident, par leur vote, de la représentativité des syndicats** existants dans leur entreprise ou leur établissement

Sont représentatifs au niveau de la branche et de l'interprofession :

- ✓ Confédération générale du travail (**CGT**)
- ✓ Confédération française démocratique du travail (**CFDT**)
- ✓ Confédération générale des cadres (**CGC**)
- ✓ Confédération française des travailleurs chrétiens (**CFTC**)

³ 8% au niveau de la branche

- ✓ Force ouvrière (**FO**)

En revanche, **au niveau des entreprises**, ces syndicats peuvent être concurrencés par **d'autres organisations**.



La concertation pour trouver des accords

Les échanges portent sur **les conditions de travail** dans leur ensemble ou spécifiquement.

La négociation collective a pour finalité la **signature de conventions ou d'accords collectifs**, notions distinctes définies par le Code du travail.

- D'abord **distinguer une convention collective et un accord collectif**
- Ensuite il faut **assimiler la coexistence de différents niveaux** de négociation

La convention collective



Elle traite de **l'ensemble des relations de travail entre employeurs et salariés** (*conditions d'emploi, formation professionnelle, garanties sociales des salariés*).

Elle **complète les dispositions du Code du travail et les adapte aux situations particulières** d'un secteur d'activité (*bâtiment, automobile, métallurgie, etc...*).

Elle s'applique

- ✓ à tous les salariés de France
- ✓ aux salariés de toutes les branches professionnelles
- ✓ seulement à ceux d'un secteur d'activité,
- ✓ seulement à ceux d'une zone géographique déterminée



L'accord collectif

Il **ne porte que sur certains thèmes particuliers** choisis par les négociateurs.

Ex.: salaires, réduction du temps de travail...

Du point de vue juridique, cette distinction est sans aucune conséquence

- *régime juridique identique*



Les seules différences tiennent au niveau de la négociation: interprofessionnelle, de branche, nationale, régionale...

- À chacun de ces niveaux, on peut trouver des conventions collectives et des accords collectifs

Chaque convention / accord indique clairement

- ✓ **son champ d'application géographique** (*national, régional, départemental..*)
- ✓ **son domaine professionnel** (*interprofessionnel, branche, entreprise, établissement, groupe*)

Ces textes peuvent être conclus à **différents niveaux**:

- ✓ **interprofessionnel**
- ✓ **branche**
- ✓ **entreprise, établissement ou groupe**



Les accords nationaux interprofessionnels (ANI)

Ils se situent **au sommet** de la pyramide et ont pour vocation de **couvrir tous les secteurs d'activité et tous les emplois au niveau national**.

Ils ont pour objet de traiter les grands problèmes sociaux communs à tous les secteurs d'activité.

- **Sujets d'intérêt commun**

Ex.: télétravail, chômage, formation, stress au travail...

Les accords de branche

Ils régissent **les conditions de travail au niveau du secteur d'activité**,

- **règles communes à une profession** (*Ex.: salaires minimal, qualifications pro...*)
- **véritable loi** pour la profession concernée

En France, il y aurait **300 branches professionnelles**⁴

➤ *métallurgie, banque, immobilier, hôtellerie, restauration...*

La négociation de branche est rendue obligatoire par la loi.

Le code du travail impose:

- ✓ **une négociation annuelle** sur les salaires
- ✓ **une négociation triennale** sur la formation, l'égalité professionnelle, gestion de l'emploi, des compétences et handicap
- ✓ **une négociation quinquennale** sur les classifications professionnelles

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe

Pour **adapter les règles du Code du travail aux spécificités de l'entreprise**.

- **Accord d'entreprise ou d'établissement** concerne une seule entreprise ou établissement
- **L'accord de groupe** concerne tout ou partie des entreprises constitutives du groupe



Les négociations peuvent être **spontanées, à l'initiative du chef d'entreprise ou des syndicats**, qui peuvent à tout moment décider de négocier sur un thème librement choisi.

Chaque niveau joue un rôle différent

- ✓ L'Interprofessionnel pour **la cohérence de l'ensemble des niveaux de négociation**
- ✓ La Branche joue pour **structurer l'encadrement et l'impulsion** de la négociation
- ✓ L'Entreprise **pour mettre en œuvre des solutions tenant compte des caractéristiques et des besoins de chaque entreprise**

La négociation pour adapter les règles du Code du travail

La négociation collective est une **production normative issue du milieu professionnel**.

⁴ Environ



La négociation collective permet d'adapter les règles du Code du travail aux réalités des entreprises en tenant compte des besoins et des spécificités du secteur concerné.

Si la **loi prévoit un socle minimal** applicable à tous les salariés, **la négociation permet ainsi des aménagements par branche, acteur ou entreprise.**

La recherche d'un équilibre entre efficacité économique et justice sociale

Le dialogue social permet de **concilier efficacité économique et protection des salariés.**



Le contexte économique exerce une influence sur la sphère juridique, car dans un monde instable et en perpétuelle évolution, **la négociation collective permet des adaptations rapides et pallie les lenteurs et les rigidités de la loi.**

Il s'agit bien de **créer un droit négocié par les parties** et non imposé par la loi.

La négociation collective contribue ainsi aux **avancées sociales**, en accordant des avantages, comme des jours de congés supplémentaires, qui se diffusent souvent à d'autres branches et finissent par être généralisés par la loi.

La négociation collective se développe comme **source de droit et de loi**,

- ✓ dans **l'intérêt commun**
- ✓ éviter les licenciements sans affrontement





Identifier le rôle des partenaires sociaux dans l'entreprise

Devenir un syndicat représentatif pour pouvoir négocier des accords

Le principe d'adoption : les accords majoritaires

Pour être applicable, l'accord ou convention collectif doit respecter le principe majoritaire à l'occasion de la procédure d'adoption.

Une fois adopté, son champ d'application peut encore varier.

Depuis la loi Travail de 2016, tout **accord collectif au niveau de l'entreprise doit, pour être valide, avoir été signé par un ou plusieurs des syndicats représentatifs qui ont recueilli au moins 50 % des suffrages** obtenus au 1^{er} tour des élections professionnelles.

Une convention ou un accord collectif ne peut **entrer en vigueur que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant donc la majorité des salariés,**

➤ **accords majoritaires**

Avant, il y avait une **double majorité à atteindre:**

- ✓ Majorité d'engagement (30%)
- ✓ Majorité d'opposition (50%)

La validation par référendum

✓ Si le(s) syndicat(s) a obtenu **moins de 50 % mais plus de 30 %** des suffrages, il pourra **déclencher une consultation des salariés par référendum** sur l'accord d'entreprise

✓ Si plus de 50 % des salariés acceptent l'accord, celui-ci est alors valide

L'objectif est de **contourner une absence de majorité syndicale** pour donner l'occasion aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de vie au travail et les choix qui les concernent directement, afin d'être mieux défendus.

Les conventions ou accords s'appliquent aux salariés de l'entreprise lorsque l'employeur est signataire, ou lorsqu'il s'engage à l'appliquer.





Un employeur peut appliquer une convention qui n'est pas celle que sa branche d'activité impose, le salarié, en cas de conflit, aura la possibilité de choisir la convention applicable.

La Fédération de la métallurgie compte 35 syndicats territoriaux et 6 syndicats nationaux

Une fois conclue, la convention peut faire l'objet d'une **procédure**
✓ **d'extension**
✓ **d'élargissement**
et prendre force de loi.

L'extension

Cette procédure rend la convention ou l'accord **obligatoirement applicable à l'ensemble des entreprises de la branche ou du secteur géographique,**

➤ même si les entreprises n'adhèrent pas à l'organisation signataire

Les conditions

La convention doit:

- ✓ Être signée par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées
- ✓ comporter toutes les clauses obligatoires
- ✓ couvrir l'ensemble des catégories professionnelles de la branche

Il peut y avoir des réserves ou des exclusions par rapport au texte original.



Exemple :

La convention collective de la métallurgie de la région parisienne devient obligatoire pour toutes les entreprises métallurgiques de la région parisienne à compter de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁵.

⁵ Du ministre de l'emploi

L'élargissement

Cette **procédure** rend la convention ou l'accord **obligatoirement applicable**

- ✓ **d'autres professions** (*extension du domaine d'activité*)
- ✓ **d'autres régions** (*extension du secteur géographique*) que celles qui étaient impliquées initialement



Elle intervient après une procédure d'extension et en cas de carence persistante.

Exemple :

- *Les entreprises qui présentent des conditions économiques analogues*

Ces procédures permettent d'améliorer les conditions de travail de tous les salariés à partir des **acquis sociaux** d'une entreprise ou d'une branche.

- *Ce sont des **moyens de progrès social***

La préférence pour les négociations et solutions de proximité

Depuis la loi Travail, tout ce qui relève de **la durée et des horaires de travail** est ouvert à la négociation dans l'entreprise.



Les règles ne sont plus négociées pour tout un secteur mais entreprise par entreprise.

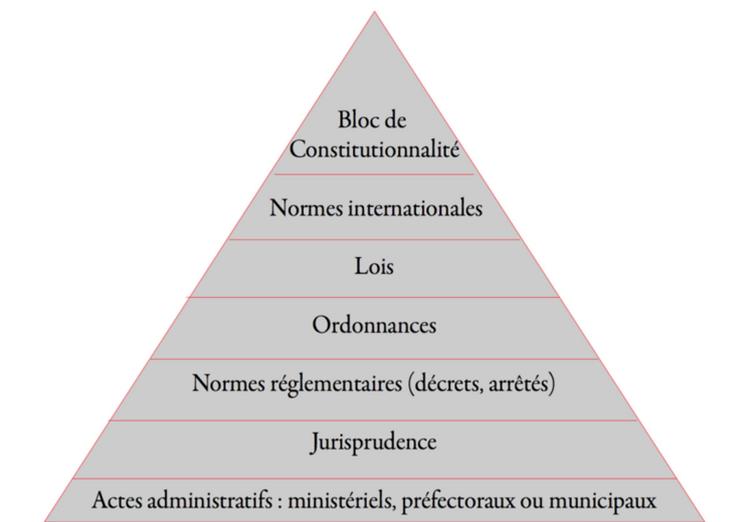
L'État ne détenant pas le monopole de la production des normes sociales, **le droit du travail cède de plus en plus la place au droit négocié, mieux adapté** aux particularités et aux contraintes des entreprises.

Cependant, cette tendance n'est **pas sans risque**, compte tenu de la **faible présence des syndicats** dans l'entreprise et de la recherche constante de flexibilité.



Comment les différentes sources de droit du travail s'articulent-elles ?

La hiérarchie des normes en droit est représentée par la pyramide de Kelsen.



Hiérarchie des normes en droit du travail

- 1) Textes législatifs et réglementaires
- 2) Normes négociées (*accords...*)
- 3) Loi des parties (*contrat de travail*)

Le principe de faveur

Autrefois, il était possible de déroger à une règle hiérarchique supérieure, seulement dans un sens favorable au travailleur.

➤ Ce principe permet de régler les conflits de loi

Exemples :

- ✓ Une clause du contrat de travail plus favorable que la clause de la convention collective régissant le domaine (*Congés payés, Salaire...*)
- ✓ Une convention collective plus favorable que la loi sur les congés payés

Ce principe souffre de plus en plus d'**exceptions**:

➤ **accord d'entreprise primant sur l'accord de branche même s'il contient des règles moins favorables** aux salariés

➤ les accords dérogatoires

Exemple :

La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social a **permis aux accords inférieurs de déroger aux normes conventionnelles supérieures.**

Certains syndicats redoutent que ces accords d'entreprise « dérogatoires » soient **défavorables aux salariés** puisque leurs représentants pèsent bien moins lors des négociations que les syndicats ne pouvaient le faire au niveau de la branche professionnelle.

La limite de ces négociations n'est **plus fixée par l'accord de branche** (qui est la norme supérieure) mais par l'ordre public⁶,

➤ **C'est l'accord d'entreprise majoritaire qui va primer sur la convention de branche**

Exemple :

Concernant la majoration des heures supplémentaires, de descendre à 10 % par accord d'entreprise alors que, généralement, les branches pratiquent un taux de 25 %



Il existe de **nombreux sujets** sur lesquels des dispositions dérogatoires défavorables sont autorisées.

➤ *En matière de durée du travail, de repos et de congés, l'accord d'entreprise...*

Exemple :

✓ Les ordonnances MACRON de 2017⁷ autorise les accords d'entreprise à déroger à la convention collective sauf dans certaines matières

Ex.: salaires minima hiérarchiques...

Un phénomène de **flexicurité**⁸ a tendance à se développer, censé **allier flexibilité des entreprises et sécurité des salariés,**



⁶ C'est-à-dire le minimum légal auquel l'accord d'entreprise ne peut déroger, défini par le législateur

⁷ 22 Septembre



concept réclamé par certains et redouté par d'autres.

Exemple :

Le dispositif social autorisant une plus grande facilité de licenciement pour les entreprises et des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés.

L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail

- Le texte réaffirme que « *le CDI est la forme normale et générale du contrat de travail* » et prévoit outre les formes classiques de cessation du contrat un nouveau dispositif : **la « rupture conventionnelle »**
- Cette dernière **autorise une séparation « à l'amiable »** entre un employeur et son salarié, **qui peut ensuite percevoir des indemnités de chômage**

Les finalités de la négociation collective

Les enjeux

En développant la négociation collective les partenaires sociaux cherchent à **éviter de nouveaux licenciements**.

C'est un moyen efficace pour que les partenaires sociaux abandonnent la logique d'affrontement pour **une logique de coopération** et de **progrès social**.

Elle permet **l'adaptation des règles du Code du travail aux réalités des entreprises** en tenant compte des besoins et des particularités du secteur concerné.

La loi prévoit un socle minimal applicable à tous les salariés, la négociation permet d'y faire des aménagements par branche, acteur ou entreprise.

Les conséquences

La négociation collective permet de **concevoir de nouvelles lois** :

⁸ Contraction de « **flexibilité** » et « **sécurité** »



- ✓Loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social,
- ✓Loi du 20 août 2008 réformant les règles de la représentation syndicale.