

Dernière mise à jour le 14 janvier 2020

Comment négocier un accord d'entreprise ?

La négociation d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise.

Sommaire

- Avec qui négocier et signer un accord d'entreprise ?
- Comment se déroulent les négociations d'un accord d'entreprise ?
- Qui compose la délégation syndicale ?
- Comment est rémunéré le temps passé à la négociation ?
- L'accord de méthode prévu par la loi Travail du 8 août 2016 est-il obligatoire au niveau de l'entreprise ?
- L'accord d'entreprise doit-il obligatoirement contenir un préambule ?
- L'accord doit-il prévoir des modalités de suivi ?

Le Code du Travail impose, en fonction de la taille de l'entreprise, la négociation d'accords collectifs sur certains thèmes. Par exemple : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'intéressement, le contrat de génération, etc...

En parallèle, l'employeur peut vouloir définir des règles sur des sujets importants pour l'entreprise ou permettant par exemple d'adapter les rythmes de travail aux contraintes de l'activité de l'entreprise. Un accord d'entreprise pourra alors être indispensable.

Avec qui négocier et signer un accord d'entreprise ?

L'accord collectif d'entreprise doit être négocié avec le ou les délégués syndicaux de l'entreprise.

S'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise, l'accord peut être conclu :

- avec un ou plusieurs représentants du personnel élus mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel (l'accord doit alors être accepté par référendum par la majorité des salariés) ;
- à défaut, avec les représentants élus : le CSE (l'accord doit alors être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections) ;
- ou à défaut, avec un salarié non élu, qui se fait mandater par un syndicat (l'accord doit alors être accepté par référendum par la majorité des salariés).

La présence d'un syndicat représentatif dans l'entreprise

exclut toute possibilité de négociation avec un salarié mandaté ou avec les représentants du personnel. **Cass. Soc., 14/01/2014, n° 12-19.412**

Attention : La loi travail du 8 août 2016 a modifié les modalités de négociation d'un accord d'entreprise :

- Dans les entreprises ayant un délégué syndical, l'accord doit être majoritaire c'est-à-dire signé par un syndicat ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs.

Si l'accord n'est pas majoritaire, les syndicats ayant obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections peuvent demander la validation de l'accord par référendum dans le délai de 8 jours à compter de la signature de l'accord. L'accord est validé s'il remporte 50 % des votes des salariés.

De plus, la condition de non-opposition est supprimée.

Ces nouvelles règles sont applicables pour les accords d'entreprise conclus en vue du développement et de la préservation de l'emploi ainsi que pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.

Elles sont entrées en vigueur au 1^{er} mai 2018 pour tous les autres accords (sauf les accords de maintien de l'emploi).

- Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical:

L'accord conclu avec les représentants élus non mandatés n'a plus à être validé par une commission paritaire de branche, mais doit simplement lui être transmis pour information.

Les salariés mandatés peuvent négocier sur tous les thèmes prévus par le code du travail.

Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 10 août 2016.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif est inférieur à 11 salariés :

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise.

Une consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. L'accord est valide dès lors qu'il est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel.

La consultation des salariés doit avoir lieu par tout moyen pendant le temps de travail.

Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti.

Le résultat de la consultation doit être porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence.

Le résultat de la consultation doit enfin faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt.

L'employeur doit définir les modalités d'organisation de la consultation, c'est-à-dire :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- L'organisation et le déroulement de la consultation ;
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

Le projet d'accord et les modalités d'organisation de la consultation doivent être communiqués par l'employeur aux salariés 15 jours au moins avant la date de la consultation.

Ces mêmes règles sont applicables dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

Articles L 2232-12, L 2232-13, L 2232-21, L 2232-22, L 2232-24 et L 2232-24-1 du code du travail

[CE, 01/04/19, n° 417652](#)

Comment se déroulent les négociations d'un accord d'entreprise ?

L'employeur doit, dans un premier temps, inviter les partenaires de la négociation (DS, élu [CSE](#), salarié mandaté) à une première réunion de négociation.

Le calendrier des réunions de négociation doit être fixé au cours de cette première réunion.

A l'issue de chaque réunion, la rédaction et l'envoi d'un compte-rendu ne sont pas légalement obligatoires mais néanmoins fortement recommandés afin de conserver des traces des réunions, du déroulement et du contenu des discussions.

Qui compose la délégation syndicale ?

La délégation syndicale comprend le délégué syndical de chaque organisation représentative dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins 2 délégués syndicaux.

Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des représentatives dans l'entreprise.

A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.

Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Article L 2232-17 du Code du Travail

Comment est rémunéré le temps passé à la négociation ?

Les salariés participant aux négociations sont rémunérés comme du temps de travail effectif pour le temps passé aux réunions de négociation.

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation.

Chaque élu titulaire ou salarié mandaté participant à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite de 10 heures par mois.

Articles L 2232-18, L 2232-23 et L 2232-25 du Code du Travail

L'accord de méthode prévu par la loi Travail du 8 août 2016 est-il obligatoire au niveau de l'entreprise ?

Non. La loi travail encourage simplement l'élaboration d'accords de méthode. Un accord d'entreprise ou de branche peut ainsi définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties.

Cet accord facultatif doit préciser :

- la nature des informations partagées entre les négociateurs. Il peut s'agir soit d'informations relatives à la méthode de négociation (calendrier, information des salariés sur le contenu des négociations en cours, etc...), soit d'informations relatives au contenu de la négociation ;
- les principales étapes du déroulement des négociations.

Il peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques (comme l'augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux ou des modalités du recours à l'expertise) afin d'assurer le bon déroulement des négociations.

Sauf dispositions contraires dans l'accord de méthode, sa méconnaissance ne pourra pas entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

Un accord de branche doit définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord de branche s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord de méthode au niveau de l'entreprise. En

revanche, si un accord de méthode est conclu au niveau de l'entreprise, celui-ci prime sur l'accord de branche.

Cette mesure s'applique aux accords conclus depuis le 10 août 2016.

Articles L 2222-3-1 et L 2222-3-2 du Code du Travail.

L'accord d'entreprise doit-il obligatoirement contenir un préambule ?

Oui. La loi Travail du 8 août 2016 a instauré l'obligation de faire figurer un préambule dans les accords d'entreprise et de branche conclus à compter du 10 août 2016.

Ce préambule doit présenter de façon succincte les objectifs et le contenu de l'accord.

L'absence de préambule n'est toutefois pas de nature à entraîner la nullité de l'accord.

Article L 2222-3-3 du Code du Travail.

L'accord doit-il prévoir des modalités de suivi ?

Oui. La loi Travail du 8 août 2016 prévoit que l'accord doit définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

Néanmoins, l'absence ou la méconnaissance de ces conditions de suivi et clauses n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord.

Article L 2222-5-1 du Code du Travail.