

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

DÉFINITIONS

NÉGOCIATION COLLECTIVE

On désigne sous le terme de « négociation collective » le fait de négocier et conclure des accords collectifs de travail et d'organiser par là même les relations collectives de travail entre employeurs et salariés.

Selon le Code du travail, sont ainsi définies « les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail, ainsi que leurs garanties sociales ».

Article L. 2221-1 du Code du travail

La négociation collective n'est possible que dans :

- les entreprises de droit privé ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- les établissements publics à caractère administratifs, pour le personnel qu'ils emploient dans des conditions de droit privé.

Article L. 2211-1 du Code du travail

ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL

On appelle accords collectifs de travail tous les accords conclus entre employeurs et salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants, dans le cadre de la négociation collective :

- quels que soient leur champ d'application territorial et professionnel ;
- que les partenaires sociaux soient des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ou des représentants du personnel, ou un salarié mandaté par un syndicat.

Les accords collectifs de travail se définissent également par leur objet : ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail et garanties sociales accordées aux salariés.

Article L. 2221-1 du Code du travail

En conséquence, sont des accords collectifs de travail :

- les accords interprofessionnels ;
- les accords professionnels et conventions collective ;
- les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ;
- les accords dérogatoires ;
- les accords atypiques.

ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

Les accords interprofessionnels intéressent, comme leur nom l'indique, plusieurs secteurs professionnels (dits aussi « branche professionnelle ») différents.

Ils peuvent être nationaux, régionaux, locaux. Souvent, ils précèdent la promulgation d'une réglementation, à la demande du législateur et à titre d' « essai ».

Souvent aussi, le législateur pose un cadre général et invite les partenaires sociaux, dans le cadre d'un accord interprofessionnel national, à en préciser les modalités pratiques dans les entreprises.

Exemples

L'accord interprofessionnel national du 10 décembre 1977 a précédé la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, posant le principe dans du paiement du salaire par une somme forfaitaire mensuelle, et le versement d'une indemnisation complémentaire par l'employeur, en cas d'arrêt maladie, d'accident du travail etc.

CONVENTION COLLECTIVE ET ACCORDS PROFESSIONNELS

Les conventions collectives et accords professionnels concernent un secteur professionnel déterminé. Le secteur professionnel est dit aussi « branche professionnelle », d'où l'appellation parfois employée de « convention ou d'accords de branche ».

Comme les accords interprofessionnels, leur champ d'application territorial peut être national, régional ou local.

Les accords professionnels peuvent également intéresser une catégorie socio-professionnelle seulement ou toutes les catégories.

Ce champ d'application professionnel et territorial est déterminé par l'accord lui-même.

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1 du Code du travail précité, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif dit aussi « accord professionnel » traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

Article L. 2221-2 du Code du travail

ACCORDS D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT, DE GROUPE

Le Code du travail regroupe les trois catégories d'accord – entreprise, établissement, groupe – parce qu'ils réunissent les mêmes modalités de négociation collective et produisent les mêmes effets, malgré un champ d'application territorial différent.

Article L. 2232-33 du Code du travail

Ils sont négociés et conclus avec un employeur, un chef d'établissement ou une pluralité d'employeurs d'un même groupe d'entreprises, et non avec des organisations représentatives d'employeurs comme au niveau interprofessionnel ou de la branche professionnelle. Les syndicats de salariés doivent également être représentatifs sur chacun de ces trois territoires pour pouvoir participer à la négociation d'accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Leur territoire est plus restreint : ils sont donc censés refléter davantage la réalité de la négociation collective et des garanties des salariés dans l'entreprise.

Leur champ d'application est rarement étendu ou élargi à toute une branche professionnelle, même si une négociation d'entreprise peut avoir des répercussions par la suite dans les négociations au niveau de la branche professionnelle voire au niveau interprofessionnel.

ACCORDS ATYPIQUES

Les accords sont dits atypiques lorsqu'ils sont négociés et conclus dans des conditions de non représentativité syndicale. Ce sont donc les accords collectifs de travail conclus :

- avec des représentants du personnel : comité d'entreprise ou délégués du personnel ;
- avec un salarié mandaté par un syndicat pour une négociation déterminée.

Ce sont nécessairement des accords d'entreprise ou d'établissement, négociés dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Il existe une hiérarchie de fait entre ces accords puisque :

- la négociation avec des représentants du personnel ne peut être engagée que s'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise ;
- la négociation avec un salarié mandaté par un syndicat ne peut être engagée que s'il y a carence de représentants du personnel dans l'entreprise.

Si les modalités de négociation sont donc particulières, les accords atypiques emportent pourtant les mêmes effets que les autres accords collectifs de travail conclus en entreprise, dans un établissement ou au sein d'un groupe.

ACCORDS DÉROGATOIRES

Jusqu'en 2005, il était possible de parler d'accords dérogatoires pour désigner les quelques accords qui dérogeaient à la loi, ou à des accords de portée territoriale ou professionnelle plus large, dans un sens moins favorable aux salariés.

Ainsi, il existe un principe général et fondamental en droit du travail appelé « principe du plus favorable » ou « ordre public social », consistant à appliquer au salarié la disposition qui lui est la plus favorable, parmi toutes celles qui peuvent lui être opposées, qu'elles soient de source conventionnelle, légale ou réglementaire.

Or, les accords dérogatoires peu à peu autorisés dans les années 2000 ont ouvert des brèches importantes dans l'ordre public social, même si la loi précise encore qu'il est interdit de conclure des accords dérogatoires dans un certain nombre de domaines.

Exemple

Salaires et classifications

Il existe également des dispositions légales d'ordre public, auxquels on ne peut déroger, dans un sens favorable ou défavorable, même avec l'accord des salariés.

Exemple

Compétence territoriale des Conseils de Prud'hommes

En 2004 est parue une circulaire administrative organisant de nouvelles modalités de négociation collective ou, tout au moins, autorisant la généralisation de la négociation d'accords atypiques (avec les représentants du personnel ou un salarié mandaté par un syndicat) et d'accords dérogatoires.

Circulaire ministérielle du 22 septembre 2004 relative à l'application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, la hiérarchie des normes conventionnelles a été modifiée par le législateur et codifiée. Ce nouvel ordre bouleverse les principes anciens du droit du travail en matière de négociation collective, notamment celui de l'ordre public social. Il n'y a donc plus lieu de parler d'accords dérogatoires, pour désigner ceux que dérogent à la loi ou à la convention collective dans un sens moins favorable aux salariés.

EXTENSION DES ACCORDS COLLECTIFS

L'extension d'un accord collectif consiste à rendre obligatoires les stipulations de celui-ci pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cet accord, alors même que certaines des entreprises concernées ne sont ni signataires de cet accord, ni adhérentes d'une organisation signataire.

L'extension prend effet par arrêté du ministre chargé du travail, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective.

L'extension des effets et des sanctions de la convention ou de l'accord se fait pour la durée et aux conditions prévues par la convention ou l'accord professionnel en cause.

Article L. 2261-15 du Code du travail

Le ministre chargé du travail peut également rendre obligatoires, par arrêté particulier, les avenants ou annexes à une convention ou à un accord professionnel étendu.

L'extension des avenants ou annexes à une convention ou à un accord étendu porte effet dans le champ d'application de la convention ou de l'accord de référence, sauf dispositions expresses déterminant un champ d'application différent.

Article L. 2261-16 du Code du travail

ÉLARGISSEMENT DES ACCORDS COLLECTIFS

L'élargissement d'une convention collective ou d'un accord professionnel est possible en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé.

Il s'agit pour le ministre chargé du travail :

- de rendre obligatoire dans le secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent. Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue ;
- de rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel. Le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés ;
- de rendre obligatoires les avenants ou annexes ultérieurs de l'accord professionnel élargi, eux-mêmes étendus dans le ou les secteurs visés par cet élargissement.

Article L. 2261-17 du Code du travail

Le ministre chargé du travail dispose également de cette faculté d'élargissement lorsqu'une convention de branche n'a pas fait l'objet d'avenant ou annexe pendant cinq ans au moins ou, qu'à défaut de convention, des accords professionnels n'ont pu y être conclus depuis cinq ans au moins.

Article L. 2261-18 du Code du travail

TABLEAU RÉCAPITULATIF

<p>Objectifs de la négociation collective</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Échange entre partenaires sociaux : organisations syndicales de salariés et d'employeurs ■ Conclure des accords collectifs portant sur les conditions de travail et les garanties sociales des salariés ■ Améliorer les dispositions légales ou y déroger
<p>Typologie des accords</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accords collectifs de travail : négociés et conclus entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés à un double niveau : <ul style="list-style-type: none"> ▫ Géographique : national, régional ou local (département, commune, intercommunes, UES, site) ▫ Professionnel : <ul style="list-style-type: none"> - National ou interprofessionnel - Branche professionnelle - Groupe d'entreprises - Entreprise - Établissement ■ Accords atypiques : signés par les représentants élus ou par des syndicats non représentatifs dans l'entreprise. ont la même validité que les accords collectifs de travail si leur signature est permise par un accord de branche préalable et qu'ils sont approuvés par une commission paritaire de branche ■ Accords dérogatoires : accords moins favorables aux salariés avant 2008
<p>Application des accords collectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Un accord s'applique dans son champ d'application géographique et professionnel : <ul style="list-style-type: none"> ▫ Champ professionnel : en fonction de l'activité principale de l'entreprise, application obligatoire si entreprise adhérente d'un syndicat patronal signataire, si accord étendu ou élargi, ou application volontaire ▫ Entrée en vigueur en l'absence d'opposition de la majorité des syndicats représentatifs au niveau national (15 jours) ou si l'accord est signé par au moins un syndicat ayant recueilli la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections ou à défaut, si l'accord est approuvé par référendum par les salariés ▫ Révision par signature d'un avenant et dénonciation d'accords possibles (délai de prévenance de 3 mois et organisation d'une nouvelle négociation) ▫ S'applique aux contrats de travail en cours mais ne s'y substitue pas
<p>Obligations de l'employeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vérifier l'existence et l'applicabilité d'accords dans l'entreprise ■ Informer les salariés et les représentants du personnel des textes conventionnels applicables ■ Respecter les textes conventionnels : les obligations patronales issus des accords collectifs de travail applicables ainsi que les droits des salariés et les procédures prévues par ces accords ■ Organiser les négociations obligatoires avec les représentants syndicaux dans l'entreprise ■ En cas de conclusion d'un accord d'entreprise, en déposer un exemplaire auprès de la DIRECCTE et du conseil de Prud'hommes

PARTENAIRES SOCIAUX

Organisations syndicales représentatives de salariés

Jusqu'en 2008, l'article 2122-1 du Code du travail énonçait : « Tout syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national est considéré comme représentatif dans l'entreprise ».

Bénéficiaient dans les faits de cette présomption légale de représentativité les organisations syndicales affiliées aux 5 syndicats reconnus représentatifs au plan national, à savoir : CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE-CGC. Mais l'article 2122-1 a été supprimé par 2 lois du 21 janvier et du 20 août 2008, qui ont remplacé cette présomption de représentativité par une série de dispositions légales déclinant les critères de représentativité selon les niveaux de négociation dans le cadre desquels interviennent les syndicats.

Ces niveaux de négociation ou de représentation sont :

- l'entreprise ;
- le groupe ;
- la branche professionnelle ;
- le niveau interprofessionnel ;
- le niveau national

Articles L. 2122-1 et suivants du Code du travail

Aussi, désormais, chaque organisation syndicale qui se dit représentative à un niveau de négociation précité, doit rapporter la preuve de cette représentativité, en fonction des critères légaux redéfinis par la loi du 20 août 2008.

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

La représentativité des organisations syndicales est depuis 2008 déterminée d'après les critères généraux et cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'audience établie selon les niveaux de négociation concernés : l'entreprise ou l'établissement, le groupe, la branche professionnelle ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Article L. 2121-1-1 du Code du travail modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août et par Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars

Organisations syndicales représentatives d'employeurs

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale crée des critères de représentativité pour les organisations patronales.

La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation.

Ce sont donc les mêmes critères que ceux utilisés pour vérifier la représentativité des syndicats salariés.

Article L. 2151-1 du Code du travail

Les entreprises adhérentes à jour de leur cotisation doivent représenter au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière et d'ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, et ayant fait une déclaration de candidature. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition.

Articles L. 2152-2 et L. 2152-4 du Code du travail

La première mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, devra être réalisée à compter de l'année 2017.

Comme pour les organisations syndicales de salariés, la représentativité des syndicats patronaux se mesure aux différents niveaux de négociation collective : au niveau de la branche professionnelle, au niveau national et interprofessionnel. Il est créé le niveau multiprofessionnel.

Sont représentatives au niveau multiprofessionnel et national, les organisations professionnelles d'employeurs :

- qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté minimale de 2 ans et d'influence ;
- dont les organisations adhérentes sont représentatives dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités susmentionnés ;
- qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Article L. 2152-2 du Code du travail

Pour l'établissement de leur représentativité, les organisations professionnelles d'employeurs se déclarent candidates, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Elles indiquent à cette occasion le nombre de leurs entreprises adhérentes et le nombre des salariés qu'elles emploient.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 – JO du 6 mars créant les articles 2151-1 à 2152-7 du Code du travail

ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

CHRONOLOGIE DE LA RÉGLEMENTATION SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

- 1884 – reconnaissance de la liberté syndicale ;
- 1936 – Accords de Matignon qui crée les conventions collectives et les délégués du personnel ;
- 1945 – création des comités d'entreprise ;
- 1947 – création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- 1958 – 1ère convention d'assurance chômage issue de la négociation collective ;
- 1967 – Ordonnance réglementant les conventions collectives ;
- 1968 – Accords de Grenelle par lesquels naît la reconnaissance de la section syndicale ;
- 1969 – Accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi ;
- 1970 – instauration du salaire minimum de croissance (SMIC) ;
- 1977 – Accord national interprofessionnel sur la mensualisation ;
- 1978 – Loi sur la mensualisation ;
- 1982 – Lois Auroux sur les institutions représentatives du personnel, la négociation collective, le CHSCT, le droit d'expression des salariés ;
- 1986 – Accord national interprofessionnel sur l'emploi ;
- 1993 – Loi quinquennale sur le travail, l'emploi et la formation professionnelle ;
- 1994 – réforme de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- 1998-2000 – Lois Aubry sur la réduction du temps de travail (35 heures) ;
- 2002 – Loi de modernisation sociale ;
- 2003 – Loi sur la relance de la négociation collective en matière de licenciement économique ;
- 2004 – Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- 2005 – Accord national interprofessionnel sur le télétravail ;
- 2006 – Directive européenne sur la mise en œuvre du principe d'égalité hommes/femmes en matière d'emploi et de travail et Loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes ;
- 2008 – Refonte du Code du travail et loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- 2010 – Loi complétant le dispositif législatif de 2008 sur la démocratie sociale ;
- 2012 – Simplification du droit des entreprises et allègement des démarches administratives ;
- 2013 – Loi sur la sécurisation de l'emploi ;
- 2014 – Loi portant réforme de la formation professionnelle et créant les critères de la représentativité patronale ; Loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

CIRCULAIRES RÉCENTES IMPORTANTES

- Circulaire ministérielle du 22 septembre 2004 relative à l'application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;
- Circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- Circulaire DGT n° 20 du 30 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- Circulaire DSS/5B/DGT n° 2009-145 du 29 mai 2009.

NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES**TABLEAU RÉCAPITULATIF**

Il existe deux niveaux de négociation collective obligatoire : la branche professionnelle et l'entreprise (ou l'établissement ou le groupe d'entreprises).

Il existe également plusieurs périodicités obligatoires en fonction des thèmes de négociation imposés : négociations annuelles, triennales et quinquennales.

☞ Une loi du 14 juin 2013 crée une obligation de négociation collective dès lors que les travailleurs à temps partiel occupent au moins 1/3 des emplois, au niveau de la branche professionnelle, sans attribuer de périodicité particulière : l'obligation de négocier naît du franchissement du seuil de 1/3 des emplois.

Article L. 2241-13 du Code du travail créé par Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 – JO du 15 juin

Niveau de la négociation collective	Thèmes de négociation annuelle	Thèmes de négociation triennale	Thèmes de négociation quinquennale
Branche ou secteur professionnel	Salaires	Gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques Égalité professionnelle entre hommes et femmes Emploi des travailleurs handicapés Formation professionnelle et apprentissage	Classification Épargne salariale
Entreprise	Égalité professionnelle entre hommes et femmes Salaires et durée du travail Prévoyance maladie Intéressement, participation et épargne salariale Travailleurs handicapés	Gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques	

VIOLENCES AU TRAVAIL

La problématique des violences au travail peut être abordée dans le cadre de toutes les négociations obligatoires susvisées, dans la mesure où elle peut s'intégrer au moins dans les matières obligatoires suivantes :

- gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques ;
- égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- emploi des travailleurs handicapés.

Mais elle ne fait pas aujourd'hui l'objet d'une négociation collective de branche ou d'entreprise obligatoire, à périodicité annuelle, triennale ou tous les 5 ans, de façon spécifique.

Les violences au travail sont notamment définies dans un accord national interprofessionnel du 26 mars 2010. Les comportements violents visés par cet accord sont :

- d'ordre physique, psychologique ou sexuel ;
- commis par un ou plusieurs individus, employeurs, salariés, et même tiers à l'entreprise ;
- ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ;
- affectant la santé, la sécurité ou l'environnement social de la victime.

Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

L'accord concerne également le harcèlement sexuel et moral et fait suite à un accord de 2008 sur le stress au travail.

Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, étendu à toutes les entreprises par arrêté du 23 avril 2009 – JO du 6 mai 2009

L'environnement de travail où se produit la violence concerne toutes les relations professionnelles et tout mode de fonctionnement d'une entreprise : méthodes de management, relations avec la clientèle, interventions d'entreprises d'extérieures, manque de communication interne, organisation des tâches et du temps de travail.

L'accord va dans le sens de la jurisprudence de la Cour de cassation, qui reconnaît qu'une méthode de gestion puisse caractériser un agissement constitutif de harcèlement moral.

Cass. Soc. 10 novembre 2009 – n° 07-45.321

Plus précisément, l'accord retient la définition de la violence telle qu'issue des travaux du Bureau International du Travail (BIT) : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ».

L'accord du 26 mars 2010 invite les partenaires sociaux à négocier au niveau de la branche professionnelle ou de l'entreprise, mais sans créer une véritable obligation de négocier. D'ailleurs, les employeurs peuvent également s'investir dans la lutte contre les violences au travail par des engagements unilatéraux, sous la forme de charte de bonne conduite ou de référence, annexées au règlement intérieur de l'entreprise.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est également une préoccupation constante des gouvernements successifs et des partenaires sociaux. Spécialement, une loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes » renforce les obligations de négociations collectives sur cette thématique dans tous les domaines relevant de la compétence des conventions et accords collectifs d'entreprise, de branche professionnelle, interprofessionnels et nationaux : durée du travail, formation professionnelle, salaire, congés parentaux etc.

Ces dispositions législatives précisent notamment l'obligation de tendre vers l'égalité hommes/femmes, qu'il s'agisse de négociations annuelles, triennales ou quinquennales.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – JO du 5 août

Exemple

Les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications professionnelles visent à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L. 2241-9 du Code du travail

ACTIONS EN JUSTICE ET SANCTIONS PÉNALES

CAPACITÉ D'AGIR EN JUSTICE DES SYNDICATS DANS LE CADRE D'UN ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par un accord interprofessionnel, peuvent exercer toutes les actions en justice qui en résultent en faveur de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation ou le groupement.

Article L. 2262-9 du Code du travail

Lorsqu'une action née de l'accord est intentée soit par une personne, soit par une organisation ou un groupement, toute organisation ou tout groupement ayant la capacité d'agir en justice, dont les membres sont liés par l'accord, peut toujours intervenir à l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres.

Article L. 2262-10 du Code du travail

Les personnes liées par un accord interprofessionnel peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.

Article L. 2262-12 du Code du travail

CAPACITÉ A DÉFENDRE L'APPLICATION DES AUTRES ACCORDS COLLECTIFS

Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord.

Article L. 2262-11 du Code du travail

SANCTIONS PÉNALES RELATIVES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Non-communication des accords applicables à l'établissement

Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (750 § d'amende) :

- le fait pour un employeur de ne pas afficher l'avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel ;

Article R. 2263-1 du Code du travail

- le fait de ne pas porter, dans un délai d'un mois à compter de leur date d'effet, les modifications d'une convention ou d'un accord collectif de travail sur l'avis précité.

Article R. 2263-2 du Code du travail

Non-respect des accords salariaux

Le fait pour l'employeur, lié par une convention ou un accord collectif de travail étendu, de payer des salaires inférieurs à ceux fixés dans cette convention ou cet accord, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (750 € d'amende). L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Article R. 2263-3 du Code du travail

Le fait pour l'employeur de méconnaître les stipulations conventionnelles relatives aux accessoires du salaire prévus par une convention ou un accord collectif de travail étendu, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe (750 € d'amende). L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Article R. 2263-4 du Code du travail

Ne pas siéger en commission mixte paritaire

Le fait, pour le responsable d'une organisation (de salariés ou d'employeurs), de ne pas déférer, sans motif légitime, à la convocation qui lui est adressée pour siéger dans une commission mixte paritaire provoquée par le Ministre chargé du travail, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €).

Article R. 2263-5 du Code du travail

Non-respect des négociations obligatoires en entreprise

Le fait pour un employeur de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier dans l'entreprise, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Article L. 2243-1 du Code du travail

Le fait pour un employeur de se soustraire aux obligations prévues aux articles L. 2242-5, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-11 à L. 2242-14 et L. 2242-19 du Code du travail, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire en entreprise, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 €.

Article L. 2243-2 du Code du travail

Extension des sanctions aux stipulations dérogatoires

Lorsqu'en application d'une disposition législative expresse dans une matière déterminée, une convention ou un accord collectif de travail étendu déroge à des dispositions légales, les infractions aux stipulations dérogatoires sont punies des sanctions qu'entraîne la violation des dispositions légales en cause.

Article L. 2263-1 du Code du travail

COMMISSIONS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

COMMISSION NATIONALE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Missions

La Commission nationale de la négociation collective est chargée :

- de proposer au ministre chargé du travail toutes mesures 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 loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, notamment celles concernant 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 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, après avoir pris connaissance du rapport annuel établi par un groupe d'experts désigné à cet effet, un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du salaire minimum de croissance ;
- 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 des principes d'égalité, 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. Ces principes d'égalité sont :
 - principe " à travail égal salaire égal ",
 - principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés,
 - principe général de non-discrimination : accord sans considération d'appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
 - mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées.
- de suivre annuellement l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans afin de faire au ministre chargé du travail toute proposition de nature à favoriser leur maintien ou leur retour dans l'emploi.

Article L. 2271-1 du Code du travail

Lors de l'examen annuel spécifique à l'égalité professionnelle, la Commission nationale de la négociation collective établit le bilan de l'application des mesures tendant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article R. 2271-1 du Code du travail

Organisation et fonctionnement

La Commission nationale de la négociation collective comprend :

- des représentants de l'État ;
- des membres du Conseil d'État ;
- des représentants des organisations d'employeurs représentatives au niveau national et des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

Article L. 2272-1 du Code du travail

La Commission nationale de la négociation collective comprend en effet :

- le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;
- le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant ;
- le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;
- le président de la section sociale du Conseil d'État ;
- dix-huit représentants des organisations d'employeurs, dont les représentants des agriculteurs, des artisans, des professions libérales, et des entreprises publiques et dix-huit représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national.

Article R. 2272-1 du Code du travail

Les représentants titulaires des salariés sont nommés par le ministre chargé du travail comme suit :

- six représentants, sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT) ;
- quatre représentants, sur proposition de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- quatre représentants, sur proposition de la Confédération générale du travail — Force ouvrière (CGT — FO) ;
- deux représentants, sur proposition de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- deux représentants, sur proposition de la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres (CFE — CGC).

Article R. 2272-2 du Code du travail

Les représentants titulaires des employeurs sont nommés par le ministre chargé du travail comme suit :

- douze membres représentant les professions autres qu'agricoles, dont :
 - neuf, sur proposition du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), représentant les diverses catégories d'entreprises de l'industrie, du commerce et des services, parmi lesquels deux représentants au titre des entreprises moyennes et petites,
 - un, après consultation du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), au titre des entreprises publiques,
 - deux sur proposition de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).
 - deux membres représentant les professions agricoles, l'un sur proposition de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et l'autre sur proposition de la Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA) ;
 - trois membres représentant les employeurs artisans, sur proposition de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
 - un membre représentant les professions libérales, sur proposition de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL).

Article R. 2272-3 du Code du travail

Des membres suppléants, en nombre double de celui des membres titulaires, sont nommés par le ministre chargé du travail dans les mêmes conditions que ces derniers.

Les suppléants nommés sur proposition des organisations syndicales de salariés comprennent au moins un représentant des salariés des professions agricoles, que ces organisations aient ou non proposé comme membre titulaire un représentant de ces salariés.

Les organisations représentant les professions autres qu'agricoles peuvent proposer, en qualité de suppléant, des représentants des professions agricoles adhérentes à ces organisations.

Article R. 2272-4 du Code du travail

Les membres titulaires et suppléants représentant les salariés ou les employeurs des professions agricoles sont nommés en accord avec le ministre chargé de l'agriculture.

Article R. 2272-5 du Code du travail

La Commission nationale peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude de questions particulières et faire appel à des experts.

Article R. 2272-6 du Code du travail

Les membres de la Commission nationale ne doivent avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Article R. 2272-7 du Code du travail

La Commission nationale est convoquée par le ministre chargé du travail de sa propre initiative ou à la demande de la majorité de ses membres titulaires. Elle se réunit au moins une fois par an.

Article R. 2272-8 du Code du travail

La Commission nationale peut s'adjoindre à titre consultatif des représentants des départements ministériels intéressés.

Article R. 2272-9 du Code du travail

La Commission nationale de la négociation collective est assistée d'un secrétariat général.

Sous-commissions

Les missions dévolues à la Commission nationale peuvent être exercées par deux sous-commissions :

- la sous-commission des conventions et accords, pour :
 - proposer au ministre chargé du travail toutes mesures de nature à faciliter le développement de la négociation collective, en particulier en vue d'harmoniser les définitions conventionnelles des branches,
 - émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs aux règles générales portant sur les relations individuelles et collectives du travail, notamment celles concernant la négociation collective,
 - 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,
 - donner, à la demande d'au moins 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,
 - lorsque les questions traitées concernent uniquement les professions agricoles, la sous-commission est réunie en formation spécifique.

- La sous-commission des salaires en ce qui concerne :
 - d'une part, pour la partie salariale,
 - 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,
 - le suivi annuel de l'application dans les conventions collectives des principes d'égalité, 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. Ces principes d'égalité sont : principe " à travail égal salaire égal ", principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés, principe général de non-discrimination, mesures prises en faveur du droit au travail des personnes handicapées,
 - d'autre part, l'avis relatif à la fixation du montant du SMIC.

Article R. 2272-10 du Code du travail

Les sous-commissions peuvent créer, en leur sein, des groupes de travail pour l'étude de questions particulières et faire appel à des experts.

Article R. 2272-11 du Code du travail

La sous-commission des conventions et accords, réunie en formation spécifique, est composée comme suit :

- cinq membres titulaires représentant les salariés des professions agricoles, nommés par le ministre chargé de l'agriculture parmi les représentants titulaires ou suppléants des salariés à la Commission nationale, à raison d'un par organisation syndicale ;
- cinq membres titulaires représentant les employeurs, nommés par le ministre chargé de l'agriculture, dont :
 - les deux représentants des employeurs des professions agricoles à la Commission nationale,
 - trois autres membres proposés par les représentants des employeurs à la Commission nationale et choisis parmi les représentants titulaires ou suppléants des employeurs.

Des membres suppléants, en nombre double des membres titulaires, sont nommés par le ministre chargé de l'agriculture sur proposition des organisations représentant les salariés ou de celles représentant les employeurs. Ils ne sont pas nécessairement des représentants des salariés ou des employeurs des professions agricoles.

Chaque membre titulaire ou suppléant de la sous-commission siégeant en formation spécifique ne dispose que d'une voix.

La présidence est assurée par le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant.

Article R. 2272-14 du Code du travail

En dehors de cette formation spécifique et propre à la sous-commission des conventions et accords, siègent dans l'une et l'autre des deux sous-commissions :

- le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;
- le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant ;
- le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;
- cinq représentants des salariés, à raison d'un pour chacune des organisations syndicales représentées à la Commission nationale ;
- cinq représentants des employeurs, à raison d'un au titre du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), d'un au titre de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), d'un au titre des professions agricoles, d'un au titre de l'Union professionnelle artisanale (UPA) et d'un au titre de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL).

Article R. 2272-12 du Code du travail

De même, mise à part la formation spécifique et propre à la sous-commission des conventions et accords, les représentants des salariés et des employeurs de chaque sous-commission sont nommés par le ministre chargé du travail parmi les membres titulaires ou suppléants de la Commission nationale, sur proposition des organisations de salariés et d'employeurs.

Chacun de ces représentants dispose au sein de la sous-commission dont il fait partie du nombre de voix appartenant à l'organisation ou à la catégorie qu'il représente au sein de la Commission nationale.

Des représentants suppléants, en nombre double des représentants titulaires, sont désignés dans les mêmes conditions que ces derniers. Chacun d'entre eux dispose d'autant de voix que le titulaire qu'il supplée.

La sous-commission des salaires est assistée dans ses travaux par un expert nommé par le ministre chargé du travail, sur proposition de l'Union nationale des associations familiales. Le ministre chargé du travail nomme dans les mêmes conditions, deux autres experts appelés à suppléer cet expert.

La sous-commission des salaires constitue un comité chargé de faire un examen de la situation de la négociation salariale de branche et de préparer un rapport examiné par la sous-commission en vue de la réalisation du bilan annuel de la négociation collective.

Article R. 2272-13 du Code du travail

COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES POUR L'EXTENSION DES ACCORDS COLLECTIFS

Le ministre chargé du travail peut, à la demande d'extension d'un accord collectif par l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

Article D. 2261-9 et L. 2261-20 du Code du travail

En effet, pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Articles L. 2261-19 du Code du travail

En cas de litige portant sur l'importance des délégations composant la commission mixte, le ministre chargé du travail peut fixer, dans les convocations, le nombre maximum de représentants par organisation.

Article R. 2261-10 du Code du travail

Lorsqu'une organisation n'envoie pas de représentant habilité à la commission mixte paritaire convoquée par le Ministre chargé du travail, une nouvelle convocation lui est adressée dans le délai d'un mois par lettre recommandée avec avis de réception ou par notification délivrée contre récépissé.

Article D. 2261-11 du Code du travail

Si, à la suite de la lettre recommandée, l'organisation s'abstient, sans motif légitime, de déférer à la nouvelle convocation qui lui a été adressée, le ministre chargé du travail ou son représentant, président de la commission mixte, établit un rapport qu'il transmet au procureur de la République, en vue de poursuites pénales.

Article D. 2261-12 du Code du travail

Le fait, pour le responsable d'une organisation (de salariés ou d'employeurs), de ne pas déférer, sans motif légitime, à la convocation qui lui est adressée pour siéger dans une commission mixte paritaire provoquée par le Ministre chargé du travail, peut être puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €).

Article R. 2263-5 du Code du travail

COMMISSIONS PARITAIRES LOCALES

Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord conclu entre les partenaires sociaux intervenant à ce niveau, c'est-à-dire :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Articles L. 2234-1 et L. 2231-1 du Code du travail

Les commissions paritaires :

- concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;
- examinent les réclamations individuelles et collectives ;
- examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Article L. 2234-2 du Code du travail

Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.

Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de cette protection spécifique aux salariés protégés.

Article L. 2234-3 du Code du travail