



Les P'tites INFOS *Juridique*

De l'Union Locale de LILLE

Négociations Collectives

SOMMAIRE

- Négociations national ;
- Négociations de la branche professionnelle ;
- Négociations d'entreprise.



Août/Septembre 2025



Les P'tites INFOS Juridique

Négociations Collectives

En France, le droit du travail est régi par le Code du travail, mais pas seulement.
La négociation collective et le dialogue social sont des moyens d'assurer un bon climat dans l'entreprise.

NÉGOCIATION COLLECTIVE : DÉFINITION

Une négociation collective permet de conclure des accords collectifs et des conventions collectives qui s'appliquent aux salariés des entreprises concernées. Les enjeux de la négociation collective sont de créer un dialogue social entre les différentes parties et de trouver un terrain d'entente.

Il convient de faire la différence entre un accord collectif et une convention collective.

La différence entre un accord collectif et une convention collective se situe au niveau de leur champ d'application :

- **la convention collective s'applique à toutes les entreprises d'un même secteur d'activité ;**
- **l'accord collectif, quant à lui, peut ne s'appliquer qu'à une seule entreprise.**

Il est possible que des règles s'appliquent à une entreprise sans passer par la négociation collective, par exemple en cas d'usage ou d'engagement unilatéral de l'employeur.

L'engagement unilatéral est une décision prise par l'employeur seul, dans le but d'octroyer un avantage aux salariés. L'usage quant à lui, est un avantage accordé à tous les salariés de façon constante et fixe, selon des règles bien établies.

Il existe différents niveaux de négociation collective.

Les 3 niveaux de la négociation collective sont les suivants :

- **le niveau national ;**
- **le niveau de la branche professionnelle ;**
- **le niveau de l'entreprise.**



- **Accord national interprofessionnel**

Un accord national interprofessionnel est un accord collectif conclu au niveau national et ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble du territoire national et des secteurs d'activités.

L'accord national interprofessionnel s'applique à l'entreprise, si l'employeur est membre d'un syndicat ayant signé l'accord.

- **Accords de branche**

Les accords de branche sont des accords conclus avec des entreprises du même secteur d'activité et les organisations syndicales.

Les accords de branche peuvent porter sur :

- les conditions de travail ;
- la formation professionnelle ;
- la rémunération.

Les conventions collectives ont généralement un champ d'application semblable aux accords de branche. En effet, une convention collective s'applique généralement à l'ensemble d'une branche professionnelle.

- **Accord collectif d'entreprise**

Un accord d'entreprise est un accord collectif conclu au niveau d'une entreprise, entre un employeur et les représentants des salariés. L'accord collectif d'entreprise ne s'applique qu'à l'entreprise dans laquelle il a été conclu.

Il existe des thèmes dont la négociation dans l'entreprise est obligatoire 1 fois par an :

- la rémunération ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- l'égalité professionnelle ;
- le partage de la valeur ajoutée.

Au-delà de cette négociation obligatoire, les accords d'entreprise peuvent porter sur les conditions de travail en général.

Par exemple, peuvent être conclus des accords d'entreprise relatifs au télétravail, ou encore à l'épargne salariale dans l'entreprise.

Depuis la loi travail de 2018, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est accordée dans de nombreux domaines. Cela signifie qu'en cas de conflit d'application entre un accord de branche et un accord d'entreprise, il faut appliquer l'accord d'entreprise même si celui-ci est moins favorable aux salariés.



Articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise

Le droit de la négociation collective a été modifié avec les ordonnances Macron de 2017, relative au renforcement de la négociation collective.

Le droit de la négociation collective, depuis les ordonnances Macron, prévoit que les accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche sauf dans certains domaines bien précis.

Parmi les domaines où l'accord de branche s'applique en priorité on peut mentionner :

- les salaires minima ;
- la durée du travail ;
- le contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier.
- les contrats à durée déterminée (CDD) ;
- les contrats intérimaires ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Qui participe à la négociation collective ?

Les accords nationaux interprofessionnels sont négociés par les syndicats de salariés et d'employeurs.

Les accords de branche sont négociés par les organisations syndicales des salariés et un ou plusieurs représentants des entreprises concernées.

La convention collective est négociée par les organisations patronales et syndicales des salariés. Afin de pouvoir négocier une convention collective, les organisations syndicales doivent être représentatives des salariés concernés et avoir recueilli au moins 30% des suffrages exprimés aux dernières élections. La convention collective s'appliquant généralement à une branche professionnelle, les organisations syndicales doivent être représentatives au niveau de cette branche.

Les parties à la négociation collective d'un accord d'entreprise sont :

- l'employeur ;
- le délégué syndical (s'il y en a un dans l'entreprise) ;
- ou, à défaut, un membre du comité social et économique (CSE) faisant office de délégué syndical ;
- ou, à défaut pour les entreprises d'au moins 50 salariés, par un représentant élu au CSE mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche ;
- ou, à défaut pour les entreprises de moins de 50 salariés, par un représentant élu au CSE non mandaté.





Validité d'un accord d'entreprise

Lorsque l'accord d'entreprise est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, ces derniers doivent faire partie d'une organisation syndicale ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales au 1er tour des dernières élections professionnelles. Si tel n'est pas le cas, l'accord n'est pas valable.

Dans le cas où l'accord d'entreprise est conclu avec un membre du CSE, ce dernier doit avoir recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections du CSE.

La validité d'un accord d'entreprise conclu avec un représentant du personnel ou un salarié mandaté est soumise à l'approbation des $\frac{2}{3}$ des salariés.

Publicité et dépôt de l'accord d'entreprise

Une fois l'accord d'entreprise conclu, celui-ci doit être déposé sur la plateforme en ligne nommée Télécords.

L'accord d'entreprise est ensuite automatiquement transmis à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). L'administration délivre un récépissé de dépôt une fois l'accord transmis.

Un exemplaire de l'accord doit également être transmis au greffe du Conseil de prud'hommes dont dépend l'entreprise.

L'accord d'entreprise doit ensuite être porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage et/ou électronique, avant son entrée en application.

COMMENT CONSULTER LES ACCORDS D'ENTREPRISE ?

Les accords d'entreprise sont consultables sur le site internet Légifrance et dans l'entreprise. L'employeur doit tenir à la disposition des salariés un exemplaire de l'accord d'entreprise.

Les salariés peuvent également consulter l'accord collectif applicable à leur entreprise à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) dont dépend l'entreprise.

NON RESPECT D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

L'accord d'entreprise doit être respecté par l'employeur et les salariés. Une sanction en cas de non-respect d'un accord d'entreprise peut être prononcée à l'encontre la personne qui ne respecte pas les dispositions de l'accord d'entreprise (par exemple des dommages et intérêts).



DÉNONCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF

La dénonciation d'un accord d'entreprise correspond à la situation où les parties ayant conclu l'accord, considère ce dernier comme n'étant plus adapté à la situation de l'entreprise. La dénonciation met alors fin à l'application de l'accord collectif dans l'entreprise.

Une procédure de dénonciation d'accord collectif est possible, mais seulement pour les accords d'entreprise conclus pour une durée indéterminée. Un accord d'entreprise à durée déterminée ne peut prendre fin qu'à la date indiquée dans l'accord lui-même.

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Le terme de négociation annuelle obligatoire (ou NAO) est souvent utilisé, mais a été remplacé par la négociation obligatoire en entreprise.

Les entreprises concernées par la négociation collective obligatoire en entreprise sont celles où sont présentes une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Dans ces entreprises, l'employeur s'engage à organiser 1 fois tous les 4 ans, une négociation collective dans les domaines suivants :

- la rémunération dont les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail;
- dans les entreprises de plus de 300 salariés, la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

Les obligations en matière de négociation collective des salaires portent notamment sur :

- l'intéressement, l'épargne salariale, la participation ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail porte notamment sur :

- les mesures visant à supprimer les écarts professionnels ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la lutte contre les discriminations.

La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels porte notamment sur :

- la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- les mesures concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE), le bilan de compétences et le compte personnel de formation (CPF).

254 boulevard de l'Usine – CS 90022 - 59045 LILLE CEDEX

03.20.85.10.85

Email : accueil@ul-fo-lille.com

www.ul-fo-lille.com

