

Etats des lieux de la négociation collective et comment en pratique construire un accord collectif ?

Le point de vue des praticiens

Guillaume BOSSY, avocat au barreau de Lyon
Georges MEYER, avocat au barreau de Lyon

24/03/2023



01

Les fondamentaux



24.02
142.98
189.34
211.56
238.78
245.25
273.67
288.37
297.12
376.74



Les fondamentaux

- **Rappel des enjeux de la négociation d'entreprise**
- **Rappel des règles en matière de négo dérogatoire : avec DS / sans DS**
- **Règles régissant la négociation**
 - Le principe de loyauté
 - Peu de jurisprudence sur la loyauté
 - Un exemple : l'arrêt de la Cour d'appel de Nancy du 6 février 2023 (n°21/03031) au sujet d'un APC
 - le code civil : 1112 et 1112-1 sur les négociations précontractuelles
 - l'ANI du 14 avril 2022 sur la négociation interprofessionnelle mais qui pourrait inspirer et éclairer la jurisprudence

02

Phase amont : les conditions de la négociation



24.02
142.98
189.34
211.56
238.78
245.25
273.67
288.37
297.12
376.74



En amont de la négociation

Tout commence avant la négociation ...

- **Le déclenchement de la négociation**
- **Quelle information / consultation du CSE ?**
 - Articulation de la négociation et de la consultation du CSE
- **L'accès à l'information des négociateurs**
 - Etat des lieux/diagnostic du sujet de la négociation (ex : GEPP, temps de travail...)
 - Quelle(s) information(s) ?
 - Recours aux experts
 - Formations des négociateurs
 - Quel recours au juge en cas de difficulté ?
- **L'intérêt de l'accord de méthode**



03

La négociation proprement dite



24.02
142.98
189.34
211.56
238.78
245.25
273.67
288.37
297.12
376.74



La négociation proprement dite

Le processus de négociation conditionne la qualité de l'accord mais aussi sa validité

- **Déroulement de la négociation**

- Calendrier, comptes-rendus, tenue des réunions

- **Qui prend la plume ?**

CA Nancy 6 février 2023 :

Comme l'a justement indiqué le premier juge, le fait que le projet d'accord ait été rédigé par l'employeur, dès lors qu'il était susceptible d'être amendé à la demande des élus au CSE comme cela a été le cas puisque sa signature a été précédée de réunions et d'échanges, ne permet pas de caractériser qu'il n'a pas été élaboré en l'espèce de manière conjointe.

- **Quels supports de négociation ?**

- Tableau de suivi, projet rédigé dès le commencement

La négociation proprement dite

L'information des salariés pendant et au terme de la négociation

- **Un enjeu juridique et un enjeu stratégique** : art. L. 2232-29 pour les négociations dérogatoires ; (CA Nancy 06/02/23)

En revanche, il n'est pas contesté que les salariés n'ont été à aucun moment de la négociation consultés et sollicités, par l'intermédiaire de la direction ou de leurs représentants.

Pour estimer néanmoins la procédure régulière, le premier juge a considéré qu'il revenait aux membres de la délégation salariée d'informer et d'interroger les salariés et que le manquement ne pouvait donc être reproché à la SAS JIPE.

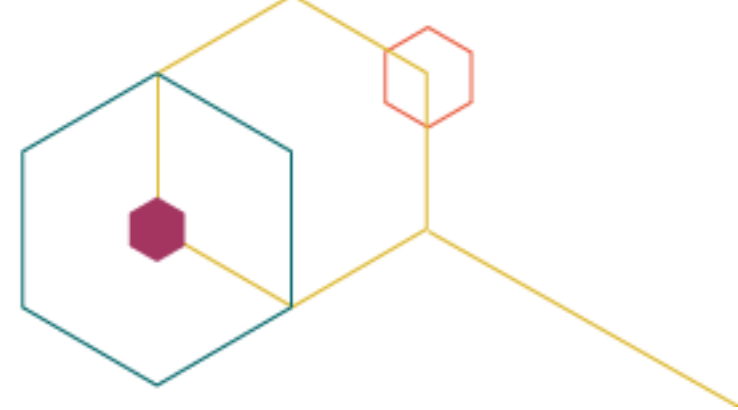
Néanmoins, contrairement à ce qui a été retenu, il n'apparaît pas que les textes opèrent une telle distinction et il appartenait à l'employeur soit de procéder lui-même à la consultation des salariés, soit de s'assurer que les salariés élus y procéderaient dans le cadre d'un accord de méthode, dans la mesure où cette concertation est fixée non dans l'intérêt des parties à l'accord, mais au profit des salariés concernés par son application. Il convient d'ajouter qu'en l'espèce, l'absence de concertation a eu des répercussions négatives avérées, puisque Monsieur [D] [B], après s'être vu notifier l'accord de performance collective, a adressé à son employeur deux contre-propositions, lesquelles, à défaut de concertation préalable, n'ont donc pas été soumises à l'appréciation des parties à l'accord, les privant de la possibilité de le faire amender dans le sens souhaité par le salarié, et a ainsi abouti à son licenciement sans que ses suggestions ne soient examinées.

Dès lors, l'absence de la phase indispensable de concertation avec les salariés entache la régularité des conditions dans laquelle l'accord de performance collective a été conclu.

- L'hypothèse référendaire

04

Et après la signature ?



Et après la signature ?

Construire puis signer un accord, c'est aussi assurer sa mise en œuvre et son application conforme à ce qui a été négocié

- **Régler les difficultés d'application ou d'interprétation**
- **Assurer éventuellement le suivi de la mise en œuvre**
 - Commission de suivi (composition, fonctionnement, saisine, missions...)
 - Définition d'indicateurs permettant le suivi
- **Permettre l'adaptation de l'accord si nécessaire**
 - Clause de revoyure
 - Fixation de conditions permettant/imposant la revoyure
- **Le recours au juge et ses conséquences**
 - Contentieux collectif et individuel
 - Conséquences