

## La négociation collective

Par **PNF**, le **01/03/2018** à **23:21**

Bonjour,

Je dois faire un cas pratique et je rencontre quelques difficultés.

Quelqu'un pourrait-il m'aider ? svp

En vous remerciant,

1. Rien ne va plus dans mon établissement marseillais 150 salariés. Alors que je veux mettre en place un accord collectif instaurant une clause de non concurrence pour tous mes commerciaux à fin de stopper l'hémorragie dit départ en deux mois !, La CGT me dit que depuis le 1er mai 2018 je dois forcément signer avec elle puisqu'elle a obtenu 51 % des voix aux dernières élections. À ces conditions, ce n'est même pas la peine de commencer le délégué syndical CGT n'a rien signé depuis 18 ans que dois-je faire ? ça ne sert même à rien d'engager la nao le mois prochain, dans ces conditions !

2. Et ce n'est pas tout : dans l'établissement de Nancy, la CGT me reproche la négociation d'un accord collectif sur le regroupement des i RP avec la CFDT 35 % des voix aux dernières élections et la CFE CGC 45 % des voix dans le collège agent de maîtrise cadres soit 12 % des voix une fois ce score rapporté à l'ensemble des collèges, Au motif que ce dernier est catégoriel et ne peut pas, par conséquent, signer un accord collective applicable à l'ensemble des salariés. Je n'y comprends plus rien... Elle menace de saisir le tribunal correctionnel, tu te rends compte !

3. Fort heureusement, les relations sociales sont meilleurs dans l'établissement de Nanterre le directeur juridique du site m'a en effet indiqué que la négociation sur la modulation du temps travail prévu en avril, était déjà gagné d'avance : bien que l'ensemble des autres OSR si opposent, la CFDT 35 % des voix obtenues au premier tour des élections professionnelles dernière a en effet fait savoir quelle signerai cet accord.

4. Le DS de Sud 33 % des voix au premier tour des élections professionnelles qui a eu lieu l'année dernière dans l'établissement nous a cependant fait savoir que si cet accord été signé, il allait réviser l'ensemble des accords collective applicable sur le site accord d'établissement d'entreprise de branche tout ! Cette menace ne semble pas vraiment préoccupante étant donné qu'ils n'ont signé aucun.

Je vous joins mes réponses dans un autre message.

Encore merci

Par **PNF**, le **01/03/2018** à **23:23**

1) ENV VERTU

art L2232-16 : les conventions ou les accords d'ent sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'ent

art L2232-17 : La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise

En L'ESPECE, la CGT a obtenu 51% des voix aux dernières élections -> donc elle est représentative et il y a un délégué syndical CGT

DONC, l'employeur doit négocier ac le délégué syndical -> sinon risque délit d'entrave au droit syndicale

## 2) EN VERTU

Un salarié catégoriel peut signer un accord inter catégoriel à cdt° qu'il soit :

- représentatif
- qu'il ne soit pas le seul signataire

Le score est pec en fonction de l'ensemble du personnel

EN L'ESPECE, la CFE CGC est un SY catégoriel qui a obtenu 12% des voix -> donc il est représentatif

De +, l'accord a été signé ac la CFDT donc il n'est pas le seul signataire.

DONC, la situation est légale

+ Sur la question de la compétence -> en cas de contestation sur négociation c'est le TGI qui est compétent

3) EN VERTU, Pour tous les accords la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par des syndicats représentatifs ayant recueillis + de 50% de suffrages exprimés au 1er T qq soit le nombre votant en faveur des SY finalement représentatifs

EN L'ESPECE, la CFDT a obtenue 35% des voix

DONC -> pas de validité de l'accord

4) EN VERTU, les conventions collectives de branche sont négociées entre les SY salariés qui ont fait + de 8% et 1 syndicat patronal --> là je ne comprends pas du tout

Par **PNF**, le **04/03/2018** à **12:41**

Pas de réponses ? Désolée d'insister

Par **Isidore Beautrelet**, le **04/03/2018** à **13:10**

Bonjour

Pas de soucis, vous avez le droit de faire remonter votre sujet tous les 3 jours.  
On a une très bonne intervenante en droit du travail, je vais essayer de voir si elle peut vous aider.

Par **Lorella**, le **04/03/2018 à 19:52**

Bonjour

Les relations collectives en droit du travail, ce n'est pas du gâteau. Je préfère les relations individuelles. Je vais tenter de vous aider.

**Cas n° 1** : Marseille - accord collectif pour ets de 150 salariés en se positionnant au 1er mai 2018

L'accord pour être valide doit être signé par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages

A défaut d'atteindre cette majorité, il est possible de conclure un accord avec un ou plusieurs syndicats représentant plus de 30 % des suffrages et validé par référendum des salariés à la majorité.

J'ai pris sur legifrance, le code du travail version 14 mai 2018

Voir Article L2232-12

**Cas n° 2** : Nancy - négociation accord collectif sur le regroupement des IRP avec syndicat catégoriel

Article L2122-2

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

Juridiction compétente : TGI

**Cas n° 3** : Nanterre - signature accord modulation du temps de travail

Voir réponse cas n° 2 : dans ce cas consultation des salariés

#### **Cas n° 4 : révision des accords par DS Sud**

Article L2261-7-1

I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément à la section 3 du chapitre II du titre III du présent livre II.

J'espère que dans mes copier-coller, je ne me suis pas emmêlée les pinceaux.

Par **Lorella**, le **05/03/2018** à **09:55**

En fait votre sujet n'avait pas été posté dans le forum Droit social mais autre droit. Pour être visible il faut utiliser la bonne rubrique. C'est comme si vous voulez vendre votre PC et que vous le mettez dans la rubrique auto moto, vous aurez moins de visiteurs.

Par **PNF**, le **05/03/2018** à **21:37**

Merci tellement !  
Je veillerai à poster dans le bon forum la prochaine fois.  
Encore merci

Par **PNF**, le **05/03/2018** à **22:53**

Bjr, juste pour le cas 3 vous mettez une référence au cas 2 ce n'est pas plutôt le cas 1 ? svp  
Encore merci

Par **Lorella**, le **05/03/2018** à **23:12**

Oups, vous avez raison. Je me suis trompée.  
Il fallait lire

Cas n° 3 : accord de modulation TT. Si accord signé avec OS plus de 30 %, il faut ensuite valider avec une consultation des salariés pour obtenir leur accord à la majorité comme indiqué dans le cas N° 1

Par **PNF**, le **06/03/2018** à **21:13**

Bonjour je suis désolée mais en relisant la correction j'ai encore des difficultés à comprendre.

Pour la question 1 : Je me pose la question si il n'y avait pas de délégué syndical (je change donc le cas pratique)

J'ai vu en cours que :

- c'était le Délégué syndical

ou

- les élus au CSE mandatés par un syndicat [que l'ont devait faire un référendum du texte négocié]

Je comprends pas le lien avec ce que j'ai mis entre crochet [] et la règles qui dit que l'accord est valide s'il est signé par une OSR qui a obtenu + de 50% ou alors + 30% mais il faut une validation par référendum

J'ai une 2ème question :

-> qd on dit il faut que l'accord pour être valide doit être signé par une OSR qui a recueilli + 50% si l'accord est signé par une OSR qui a 40% et une autre qui a 11% -> l'accord est il valide ?

Je suis désolée de toutes ces questions, mais j'ai vraiment du mal sur la négociation collective.

Par **PNF**, le **06/03/2018** à **21:14**

Merci d'avance

Par **Lorella**, le **07/03/2018** à **11:37**

Bonjour

Je comprends vos difficultés, car la négociation collective est devenue très complexe. Au fil

du temps avec les changements incessants en droit du travail, tout devient compliqué. On doit sans cesse remettre à jour ses connaissances (trier ce qui est toujours d'actualité et ce qui ne l'est plus).

[fluo]Pour les entreprises dépourvues de Délégué Syndical, il faut distinguer selon l'effectif de l'entreprise.[/fluo]

**Entreprise de moins 11 salariés :**

proposition d'un accord aux salariés. Pour être valide, l'accord doit être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel

**Entreprise entre 11 et 20 salariés sans CSE :**

mêmes modalités que entreprise de moins de 11

**Entreprise entre 11 et moins de 50 salariés avec CSE :**

- si accord négocié avec élus du CSE mandatés ou non, les signataires doivent représenter la majorité des suffrages

- si accord conclu par un ou des salariés mandatés, non élus au CSE, l'accord doit en plus être approuvé par les salariés à la majorité

**Entreprise d'au moins 50 salariés :**

- si élus du CSE mandatés, il faut ensuite l'approbation des salariés à la majorité des suffrages

- si élus du CSE non mandatés, il faut que les signataires représentent la majorité des suffrages

- si élus du CSE ne souhaitent pas négocier, négociation possible avec un ou plusieurs salariés mandatés par une OSR dans la branche ou OSR national et interprofessionnelle. Pour être valable, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages

Est ce que ça va mieux, ou avez vous d'autres questions ?

Par **PNF**, le **07/03/2018** à **16:57**

En fait je n'arrive pas à vous expliquer ce que je ne comprends pas : je vais vous réexpliquer mon problème.

Je ne comprends l'articulation entre :

- Cette règle : En absence de délégués syndicales -> si élus du CSE mandatés, il faut ensuite l'approbation des salariés à la majorité des suffrages

- Cette règle : L'accord pour être valide doit être signé par l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages

A défaut d'atteindre cette majorité, il est possible de conclure un accord avec un ou plusieurs syndicats représentant plus de 30 % des suffrages et validé par référendum des salariés à la

majorité.

=> Dans les 2 cas il y a un référendum et je ne comprends quand on utilise l'une ou l'autre  
Je comprends les règles séparément mais pas l'articulation.

J'ai posté un sujet sur la négociation collective où j'ai mis d'autres questions  
Je vous serai entièrement reconnaissante si vous pouviez y jeter un coup d'œil

Encore merci pour votre aide, vraiment.

Par **Lorella**, le **07/03/2018** à **19:33**

Pour conclure un accord d'entreprise, la priorité est donnée aux délégués syndicaux.

Si accord majoritaire, c-à-dire signé par un DS d'une OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages aux dernières élections CE, DP ou CSE, l'accord est validé.

Si accord non majoritaire, mais qui dépasse les 30 %, alors une consultation des salariés doit être demandée et dans ce cas il est demandé la majorité.

Dans les entreprises dépourvues de DS, il est possible de négocier des accords avec les élus du CSE :

- si mandatés par un syndicat, il faut en plus l'approbation majoritaire des salariés
- si non mandatés par un syndicat, les signataires doivent être majoritaires

Dans les entreprises sans élus, un accord peut être proposé aux salariés et là il faut la majorité des 2/3

C'est un truc de ouf n'est ce pas ?

Par **PNF**, le **07/03/2018** à **20:30**

Tout d'abord je vous remercie de me répondre, vraiment, merci beaucoup

Donc le truc si je reprends votre exemple :

Dans les entreprises dépourvues de DS, il est possible de négocier des accords avec les élus du CSE :

- si mandatés par un syndicat, il faut en plus l'approbation majoritaire des salariés et donc ici il n'y a pas la règle de rattrapage avec les 30% ???
- si non mandatés par un syndicat, les signataires doivent être majoritaires

Encore MERCI

Par **PNF**, le **07/03/2018** à **20:33**

En fait je crois que je confonds le % recueilli par l'OSR et le % du référendum

Par **Lorella**, le **07/03/2018** à **20:52**

Le personnel qui est appelé à référendum doit toujours voter à la majorité, donc plus de 50 %, pour ratifier l'accord d'entreprise.

Par **PNF**, le **11/03/2018** à **18:46**

Bjr, pour revenir sur mon pb j'espère avoir compris  
-> La règle des 50% ou 30% ne marche que pour la négociation avec des délégués syndicales ?????  
Encore merci

Par **Lorella**, le **11/03/2018** à **19:32**

La procédure de rattrapage par référendum concerne les accords d'entreprise signés par des syndicats minoritaires (plus de 30 % mais moins de 50 %)

Par **PNF**, le **11/03/2018** à **19:51**

Je suis désolée je n'ai trjs pas compris  
Imaginons :  
il n'y a pas de délégué syndical et pas d'élus du CSE mandatés -> donc je vais négocier avec des élus du CSE non mandatés -> dans ce cas il n'y a pas de référendum mais il faut pour que l'accord soit valide que la somme des suffrages exprimés en faveur de chaque signataires est de 50% pour que le texte devienne un accord collectif.  
Dans ce cas est ce qu'on applique la procédure de rattrapage ?????  
Je suis désolée de vous embêter avec cela

Par **Lorella**, le **11/03/2018** à **20:26**

**[fluo]Entreprises de 50 salariés et plus sans DS[/fluo]**

:

[s]Signature par les élus du CSE mandatés[/s] : pour être valable, l'accord doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

[s]Signature par les élus non mandatés[/s] : pour être valable, l'accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

**[fluo]Entreprises de moins de 50 salariés sans DS[/fluo] :**

[s]Accord conclu par les élus du CSE, mandatés ou non[/s], les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Par **PNF**, le **11/03/2018 à 20:48**

Vous écrivez :

Signature par les élus non mandatés : pour être valable, l'accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si il n'y pas la majorité des suffrages exprimés, par exemple 34% est ce qu'on utilise la procédure de rattrapage ???? svp (encore désolée mais je veux vraiment comprendre)

Par **Lorella**, le **11/03/2018 à 21:55**

Pas de procédure de rattrapage dans les entreprises sans DS. Cela concerne uniquement les entreprises pourvues de DS.

Par **PNF**, le **11/03/2018 à 22:53**

MERCI !

J'ai ENFIN compris !

Encore merci pour votre patience !!!! et encore désolée du dérangement.

Par **Lorella**, le **12/03/2018 à 10:24**

Ah je suis contente d'avoir réussi cette épreuve.

Oui la pédagogie demande de la patience.

Merci à vous pour votre reconnaissance.