

LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

NOTE DE L'EXPERT-COMPTABLE

Décembre 2025

SOMMAIRE :

1.

Le contenu et la périodicité des obligations de négocier

2.

Le déroulement des négociations

1.

Le contenu et la périodicité des obligations de négocier

CONTENU ET PÉRIODICITÉ DES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER :

- L'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a intégralement réécrit le chapitre du code du travail consacré à la négociation obligatoire de branche en le réorganisant autour de la distinction entre :
 1. les dispositions d'ordre public, auxquelles il n'est pas possible de déroger ;
 2. les dispositions relevant du champ de la négociation collective ;
 3. les dispositions supplétives, applicables à défaut d'accord collectif.

C. trav., art. L. 2241-1 et s.

CONTENU ET PÉRIODICITÉ DES OBLIGATIONS DE NÉGOCIER :

- **Les branches peuvent ainsi définir, par un accord collectif d'une durée maximale de 5 ans, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires (champ de la négociation collective).** Tous les thèmes des négociations obligatoires doivent toutefois faire l'objet d'une négociation au minimum tous les 4 ou 5 ans, selon le thème (ordre public). Ce n'est qu'à défaut d'accord que les dispositions légales relatives aux thèmes de négociation et à leur périodicité s'appliquent (dispositions supplétives).
- Précisons que ne sont traitées ici que les obligations périodiques de négocier prévues par le code du travail. Pour les négociations ponctuelles, il convient de se reporter aux études correspondant à l'objet de ces négociations (v. notamment l'étude «Repos hebdomadaire» pour l'obligation de négocier sur les modalités et les garanties du travail du dimanche dans les branches couvrant des commerces de détail, l'étude «Participation des salariés» pour l'obligation de négocier un régime de participation et l'étude «Intéressement des salariés» pour l'obligation de négocier un régime d'intéressement).
- Sur l'obligation de réexaminer, **au moins tous les 5 ans**, dans les branches ayant mis en place un régime de prévoyance en recommandant un ou plusieurs organismes assureurs, les modalités d'organisation de la recommandation, se reporter à l'étude «Prévoyance en entreprise».

Remarque : enfin, signalons que la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises avait fait obligation aux branches d'ouvrir et de conclure au plus tard le 31 décembre 2020 une négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale (PEI ou Perco) adapté aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés (L. n° 2019-486, 22 mai 2019, art. 155 V : JO, 23 mai). Se reporter aux études «Intéressement des salariés», «Participation des salariés» et «Plans d'épargne salariale».

1. LES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC : ENGAGEMENT SÉRIEUX ET LOYAL DES NÉGOCIATIONS

- **Engagement sérieux et loyal des négociations** : Les négociations doivent être engagées sérieusement et loyalement, ce qui implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.
- **Si une négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement, une commission mixte doit être réunie dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail (v. n° 269).**

C. trav., art. L. 2241-3



La loyauté : de la morale au droit

- La loyauté en droit du travail ne se distingue pas de la bonne foi contractuelle, elle doit « présider » à l'exécution de l'accord d'entreprise. Elle constitue, à la charge des parties à la négociation, une obligation.
- La loyauté ne commence à intéresser le juriste que lorsqu'il est soutenu qu'il y a été manqué. Examinée sous cet angle, en revanche, l'obligation de loyauté apparaît à la fois omniprésente et hétérogène.
- Ainsi, la loyauté est omniprésente en droit du travail, tant dans les relations individuelles que dans les relations collectives de travail. Il n'est pas du domaine du droit du travail où l'obligation de loyauté ne contribue à orienter les comportements des acteurs sociaux. **Mais l'omniprésence de la notion de loyauté n'a pas conduit à l'éclosion d'un régime juridique structuré.**

La loyauté : une condition de validité

- La loi du 8 aout 2016 qui traite notamment des accords de méthode dans la négociation, a fourni l'occasion au législateur d'énoncer que le respect du « *principe de loyauté* » dans la négociation d'un l'accord constituait une condition de sa validité :

Article L2222-3-1

«Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus **dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.** »



La loyauté : un fondement conventionnel et jurisprudentiel jusqu'devenir légal

- La jurisprudence a étendu le principe de loyauté à toutes les négociations et l'impose à ses différents stades. Ainsi, les règles garantissant une négociation loyale sont issues :
 - des règles de négociation issues de **l'accord de méthode** éventuellement conclu
 - et des règles **légales ou jurisprudentielles** dégageant les principes directeurs de la négociation loyale.

Une loyauté qui se retrouve à toutes les étapes de la négociation

- Jusqu'en 2017, le code du travail ne comportait pas de référence à un principe général de loyauté applicable à toutes les négociations.
- Les dispositions légales relatives à la négociation obligatoire, notamment au niveau de l'entreprise, prescrivaient déjà des comportements garantissant le respect du principe de loyauté dans le déroulement des négociations.
- La jurisprudence a cependant étendu le principe de loyauté à toutes les négociations et l'impose à ses différents stades :
 - de son engagement,
 - à son déroulement
 - et à sa conclusion.

Loyauté : une question de moyens et de méthode ...

« Article L2222-3-1 - Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans **des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.**

Cette convention ou cet accord précise :

- la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit :
- les principales étapes du déroulement des négociations et
- peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou
- des modalités de recours à l'expertise »

- La jurisprudence dessine les contours de ce que peut être la loyauté en négociation. Mais l'article L2222-3-1 pose implicitement les conditions préalables qui concourent à un déroulement loyal de la négociation.

Les conditions présupposées de la loyauté

La rédaction de l'article L2222-3-1 du CT fixe indirectement certains des éléments qui concourent au déroulement loyal des négociations comme :

- *la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit :*
 - *les principales étapes du déroulement des négociations et*
 - *peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou*
 - *des modalités de recours à l'expertise, ...*

Ainsi, les moyens mis à disposition pour engager la négociation, participent de la loyauté alors même qu'aucun accord de méthode n'est signé.

Loyauté : un impact sur l'aboutissement de la négociation

art. L. 2242-6 (*Ord. N ° 2017-1385 du 22 sept. 2017, art. 7*) « Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties. **communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause** et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales ... »

Art. L.2241-3 - *Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 6* « ...**L'engagement sérieux et loyal** des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales **les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause** et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

Les articles L 2246-6 et L2241-3 du code du travail, font de la transmission d'informations une condition de loyauté, permettant aux organisations syndicales d'appréhender l'objet de la négociation.

La loyauté : l'asymétrie d'information

- La loi ne prévoit pas expressément certaines dispositions qui seraient de nature à favoriser une négociation authentique. Toutefois, l'article L2222-3-1 du code du travail et l'article L1112-1 du code civil permettent de conclure à la nécessité de transmettre les informations pour négociation en toute connaissance de cause.
- **Article 1112-1** - Celle des parties qui connaît une information dont l'importance est déterminante pour le consentement de l'autre doit
- **Ont une importance déterminante les informations qui ont un lien direct et nécessaire avec le contenu du contrat « ou de l'accord » ou la qualité des parties.**
- Il incombe à celui qui prétend qu'une information lui était due de prouver que l'autre partie la lui devait, à charge pour cette autre partie de prouver qu'elle l'a fournie.

➤ **Les parties ne peuvent ni limiter, ni exclure ce devoir.**

- Outre la responsabilité de celui qui en était tenu, **le manquement à ce devoir** d'information peut entraîner l'annulation du contrat dans les conditions prévues aux articles 1130 et suivants.

La loyauté en négociation jurisprudentielle...

- **Cette obligation résulte essentiellement de la jurisprudence.**
- **La négociation est régulière dès lors :**
 - I. Qu'elle a été menée jusqu'à son terme par l'employeur avec toutes les organisations syndicales
 - II. Qui ont pu **constamment exprimer leurs propositions,**
 - III. Motiver leur refus**IV. Et formuler des contrepropositions dont certaines ont été retenues.**
- **La jurisprudence a expressément étendu le principe de loyauté à toutes les négociations et l'impose à ces différents stades.**

[Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 95-13.010, n° 3504 P](#)



...finalement inscrite dans le code du travail :

- **Article L2262-4** - Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, **sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.**
- **Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.**

La négociation : une boîte noire

Art. L. 2242-6 (*Ord. N° 2017-1385 du 22 sept. 2017, art. 7*)

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties.

(1) Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations.

Ce procès verbal doit attester que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. **Les exigences liées à la loyauté doivent pouvoir être retracées par écrit, qu'un accord de méthode soit intervenu ou non.**

Loyauté : la confidentialité inopposable

- Le tribunal d'instance qui a constaté que l'employeur avait refusé à un syndicat la communication des éléments sur l'identité des salariés et leur niveau de classification, au motif qu'il ne souhaitait pas “communiquer des éléments nominatifs et confidentiels à des personnes extérieures à l'entreprise”, et qu'ainsi le syndicat n'avait pas eu accès aux informations nécessaires pour négocier en toute connaissance de cause, a pu retenir que l'employeur avait manqué à son obligation de loyauté et en a exactement déduit que le protocole préelectoral était nul, ainsi que les élections organisées sur la base de ce protocole
 - *Cass. soc. 9-10-2019.*

1. LES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC : THÈMES OBLIGATOIRES ET PÉRIODICITÉ MINIMALE DES NÉGOCIATIONS

(Nouveauté - novembre 2025) :

- **Thèmes obligatoires et périodicité minimale des négociations** : Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir :
 - au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur les thèmes suivants :
 - les salaires,
 - les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées (v. remarque ci-après) ainsi que la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,
 - les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés aidants,
 - les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail,
 - les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
 - les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés ;
 - depuis le 26 octobre 2025 et sous réserve d'un décret à paraître, l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge (autrement dit, l'emploi et le travail des seniors) ;
 - au moins une fois tous les 5 ans pour négocier sur les thèmes suivants :
 - l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois,
 - l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

C. trav., art. L. 2241-1



Cabinet d'Expertise comptable
43 rue de Rennes
75006 Paris
Tél : 01 42 17 04 15
Fax : 01 42 17 04 10
contact@diagoris.fr

Remarque : la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle établit annuellement le bilan d'application des mesures tendant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'examen annuel prévu au 8^o de l'article L. 2271-1 du code du travail (v. n° 306) (♦ C. trav., art. R. 2271-1).

1. LES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC :

- En outre, les organisations susvisées doivent ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel lorsqu'au moins un tiers de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel, cette négociation devant notamment porter sur :
 - la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle ;
 - le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
 - le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
 - la rémunération des heures complémentaires.

C. trav., art. L. 2241-2

1. LES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC :

(Nouveauté - novembre 2025) :

- **Travail et emploi des seniors : un plan type à négocier en faveur des entreprises de moins de 300 salariés**
- L'article 2 de la loi n° 2525-989 du 24 octobre 2025 impose également aux entreprises de 300 salariés et plus de négocier sur le thème de l'emploi et du travail des seniors.
- **Remarque :** pour des détails sur cette négociation obligatoire d'entreprise, se reporter à l'étude «Négociations obligatoires dans l'entreprise».
- Les entreprises de moins de 300 salariés n'ont toutefois pas été oubliées par le législateur. En effet, l'article 1^{er} de la loi susvisée crée une disposition d'ordre public en leur faveur. Celle-ci offre aux branches la possibilité de négocier un plan d'action type auquel les entreprises de moins de 300 salariés pourraient adhérer au moyen d'un document unilatéral, sous réserve d'avoir consulté préalablement leur CSE (s'il en existe un) et d'en avoir informé préalablement leurs salariés, cette information pouvant être faite par tous moyens.

C. trav., art. L. 2241-2-1

2. CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE :

Aménagement des négociations obligatoires par accord collectif :

- Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation afin de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.
- La durée de l'accord conclu à l'issue de cette négociation ne peut excéder 5 ans.

C. trav., art. L. 2241-4 et L. 2241-5

- **Contenu de l'accord collectif :** L'accord conclu à l'issue de la négociation visée au n° 160 doit préciser :
 - les thèmes des négociations et la périodicité de chaque thème de négociation, dans le respect des thèmes obligatoires et des périodicités minimales prévus par les dispositions d'ordre public (v. n° 158) ;
 - le contenu de chaque thème de négociation ;
 - le calendrier et le lieu des réunions ;
 - les informations que les organisations patronales remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de remise de ces informations ;
 - les modalités de suivi des engagements souscrits par les parties.
- Un accord conclu sur l'un des thèmes de négociation obligatoires visés par les dispositions d'ordre public (v. n° 158) peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de 4 ou 5 ans selon le thème.

C. trav., art. L. 2241-5 et L. 2241-6

➤ **Remarque :** à notre avis, les branches peuvent circonscrire le contenu des thèmes obligatoires. Par exemple, si les partenaires sociaux souhaitent faire porter la négociation relative à l'emploi et au travail des salariés expérimentés sur la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, ils peuvent, en revanche, ne pas aborder leur recrutement. Mais attention ! en l'absence de précisions sur le contenu des thèmes obligatoires dans l'accord d'adaptation, la négociation obligatoire périodique doit porter sur l'ensemble des sous-thèmes supplétifs (voir ci-après).

3. LES DISPOSITIONS LÉGALES SUPPLÉTIVES :

Application des dispositions supplétives :

- A défaut d'accord de branche conclue dans les conditions visées aux n°s 160 et 161, ou en cas de non-respect des dispositions de cet accord, les négociations obligatoires de branche doivent s'engager sur les thèmes et selon les périodicités prévues aux articles L. 2241-8 à L. 2241-19 du code du travail (v. n°s 163 et s.).

C. trav., art. L. 2241-7

NÉGOCIATION ANNUELLE :

- **Obligation annuelle de négocier sur les salaires** : Selon les termes du premier alinéa de l'article L. 2241-8 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire doit porter sur les salaires, sans autre précision. Cette absence de précision traduit la volonté de tenir compte de la très grande diversité des situations observées au plan des branches. Il est ainsi possible d'orienter la négociation dans différentes directions : en évolution pour les salaires effectifs ; en niveau et en évolution pour les divers mécanismes de rémunération garantie ; en niveau et en évolution pour les salaires minima hiérarchiques, en liaison avec les classifications, de façon à redonner à ces minima leur rôle de valeur plancher pour les diverses catégories de qualifications.
- Cette obligation implique naturellement la réduction de l'écart entre salaires minima et salaires réels, qui constitue par ailleurs le préalable indispensable à la mise en œuvre d'une politique conventionnelle efficace de revalorisation des bas salaires.
- Elle doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

C. trav., art. L. 2241-8 ♦ Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984

- **Examen de la situation de l'emploi** : La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire, ainsi que des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

C. trav., art. L. 2241-9

- **Remise d'un rapport** : Pour la négociation sur les salaires, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

C. trav., art. D. 2241-1

NÉGOCIATION ANNUELLE :

- Ce qui doit caractériser la négociation salariale obligatoire, notamment dans les branches où il est d'usage d'avoir plus d'une négociation salariale dans l'année, c'est qu'elle doit être l'occasion d'un examen de la situation économique et sociale de la branche. Il importe en effet que les partenaires sociaux puissent négocier en connaissance de cause.
- Cela implique, en matière salariale, qu'ils puissent disposer d'éléments de comparaison entre salaires minima hiérarchiques et salaires effectifs. Les informations sur ces derniers doivent en conséquence être fournies par catégorie prévue par la classification conventionnelle applicable ou, à défaut de classification, par les textes réglementaires pris pour l'application de la loi relative au bilan social. Ces informations doivent en outre être ventilées par sexe.
- L'établissement du rapport sur la situation de la branche, et plus généralement la fourniture des informations et des données statistiques nécessaires à la négociation incombe à la partie patronale. Il appartient donc à celle-ci de recueillir tous éléments d'information permettant de cerner aussi précisément que possible la branche conventionnelle en cause. Si besoin est, devront être discutés les voies et moyens d'une amélioration des systèmes d'informations. En tout état de cause, le rapport écrit peut être complété par des informations fournies oralement, en réponse aux questions posées.

Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984

NÉGOCIATION ANNUELLE :

- **Obligation de négocier lorsque les salaires minima conventionnels sont inférieurs au Smic :** La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a complété les dispositions du code du travail relatives à la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires afin d'imposer l'ouverture systématique d'une négociation lorsque le premier niveau des salaires minima de branche devient, par l'effet de l'augmentation du Smic, inférieur à ce dernier.
- Ainsi, aux termes de l'article L. 2241-10 du code du travail, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au Smic, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.
- Le texte ajoute qu'à défaut d'initiative de la partie patronale dans les 45 jours (v. remarque ci-après), la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.
- *Remarque : le délai de 45 jours était initialement fixé à 3 mois. La loi n° 2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022 l'a réduit. Ce délai court à compter de la date de modification du montant du Smic (◆ Rapp. AN n° 3787).*

C. trav., art. L. 2241-10

- Le code du travail fixe donc aux partenaires sociaux de la branche un délai pour négocier l'ajustement du salaire minimum conventionnel lorsque ce dernier est dépassé par le Smic.
- **Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :** Aux termes de l'article L. 2241-17 du code du travail, la négociation annuelle sur les salaires (v. n° 163) et la négociation quinquennale sur les classifications (v. n° 173) visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

C. trav., art. L. 2241-17

NÉGOCIATION ANNUELLE :

- L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations susvisées doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions définies à l'article L. 2231-6 du code du travail (v. n° 139).
- En l'absence de dépôt d'un accord ou de transmission d'un procès-verbal de désaccord (contenant les propositions des parties en leur dernier état), la commission mixte visée à l'article L. 2261-20 du code du travail (v. n° 269) doit être réunie à l'initiative du ministre chargé du travail afin que s'engagent ou se poursuivent les négociations.

C. trav., art. L. 2241-18

- La commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle établit annuellement le bilan d'application des mesures tendant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'examen annuel prévu au 8° de l'article L. 2271-1 du code du travail (v. n° 306).

C. trav., art. R. 2271-1

- Une circulaire du 19 avril 2007 propose des outils permettant de négocier sur les écarts de rémunération.

Circ. 19 avr. 2007, NOR : SOCK0751799C : JO, 17 mai

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «Égalité professionnelle femmes-hommes».

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Au moins une fois tous les 3 ans, les partenaires sociaux de la branche doivent négocier à la fois sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage destinées à remédier aux inégalités constatées. Ces négociations doivent notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel. Elles doivent s'engager sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité (notamment la répartition par catégorie socioprofessionnelle selon les différents contrats de travail, la répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du travail, l'éventail des rémunérations, les rémunérations moyennes mensuelles, la proportion de primes dans les salaires...).
- La mise en oeuvre des mesures de rattrapage prévues dans le cadre de cette négociation, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, doit être suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (v. n° 163).

C. trav., art. L. 2241-11 et D. 2241-2 ♦ Rapp. AN, n° 2220

NÉGOCIATION TRIENNALE :

- Signalons également que le thème de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes doit être pris en compte dans le cadre des négociations obligatoires sur les salaires (v. n° 163) et sur les classifications (v. n° 173).

C. trav., art. L. 2241-8 et L. 2241-15

- **Formation professionnelle** : Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle. Cette négociation doit notamment porter sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de l'entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

C. trav., art. L. 2241-14

NÉGOCIATION TRIENNALE :

- La négociation doit notamment porter sur la nature et l'ordre de priorité des actions de formation, la reconnaissance des qualifications acquises du fait de ces actions ou de la validation des acquis de l'expérience, les objectifs en matière d'apprentissage, les actions mises en oeuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois et les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de l'entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail.
- Cette négociation doit aussi porter notamment sur les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation, sur les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés ainsi que sur la définition et les conditions de mise en oeuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale.

C. trav., art. R. 2241-4

NÉGOCIATION TRIENNALE :

(Nouveauté - novembre 2025) :

- **Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** : Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, se réunissent tous les 3 ans pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
- **Remarque** : depuis le 25 août 2021, la négociation supplétive de branche sur la GPEC doit prendre en compte les enjeux de la transition écologique (L. n° 2021-1104, 22 août 2021, art. 40 : JO, 24 août).
- La négociation sur la GPEC peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

C. trav., art. L. 2241-12

- **Remarque** : cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

NÉGOCIATION TRIENNALE :

- **L'article L. 2241-12 du code du travail** (tel que réécrit par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017) ajoute que les organisations susvisées doivent également négocier tous les 3 ans sur « les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 ». La référence aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16 est selon nous erronée car ces deux articles ont été réécrits par l'ordonnance susvisée et ne concernent plus aujourd'hui la GPEC. Le contenu des anciens articles L. 2242-15 et L. 2242-16 figure désormais à l'article L. 2242-21. C'est donc sur les matières définies à l'article L. 2242-21 que les partenaires sociaux de la branche doivent selon nous négocier tous les 3 ans. Sont donc selon nous visés : les modalités d'information et de consultation du CSE lorsque l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC des entreprises, les conditions dans lesquelles les entreprises participent aux actions de GPEC mises en oeuvre à l'échelle des territoires où elles sont implantées, la mise en place de congés de mobilité, la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe prévues à l'article L. 6324-9 du code du travail.

C. trav., art. L. 2241-12 et L. 2242-21

NÉGOCIATION TRIENNALE :

- L'objectif de l'ouverture du champ de la négociation des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aux branches professionnelles est de définir des mesures applicables :
- dans les entreprises non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation de négocier ;
- dans les entreprises où un accord a été conclu en application des conditions fixées par l'accord de branche lui-même.

Circ. DGEFP-DRT n° 2005/47, 30 déc. 2005

- **Travailleurs handicapés** : Les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier dans les branches, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette négociation doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.
- Elle doit s'engager sur la base d'un rapport établi par la partie patronale présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par le code du travail.

C. trav., art. L. 2241-13 et D. 2241-3

NÉGOCIATION TRIENNALE :

- **Emploi et travail des seniors : Les partenaires sociaux doivent négocier, tous les 3 ans, sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés en considération de leur âge (autrement dit, les salariés seniors).**

1°Sous-thèmes obligatoires :

- Cette négociation doit porter sur :
 - leur recrutement ;
 - leur maintien dans l'emploi ;
 - l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;
 - la transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.
- Cette obligation nécessite l'établissement d'un diagnostic préalable.

C. trav., art. L. 2241-14-1

➤ ***Remarque : ce thème de négociation est imposé aux branches par l'article 1er de la loi n° 2025-989 du 24 septembre 2025, entré en vigueur le 26 octobre 2025. Son application effective est toutefois subordonnée à la publication d'un décret définissant les conditions d'établissement du diagnostic préalable et, le cas échéant, son articulation avec le calendrier de négociation. Au moment de la mise à jour de cette étude, ce décret n'est pas publié.***

NÉGOCIATION QUINQUENNALE :

- **Classifications : L'article L. 2241-15 du code du travail prévoit un examen au moins tous les 5 ans des classifications.** Cette obligation implique d'abord qu'une grille de classification soit élaborée dans les branches qui en sont dépourvues, ne serait-ce que parce qu'une telle grille constitue un système de références indispensable aux discussions salariales.
- En ce qui concerne l'examen exigé par la loi, il peut conduire à la conclusion que les classifications demeurent adaptées, l'examen est alors clos par ce constat ; ou bien, il conduit à la conclusion que la révision des classifications est nécessaire, en raison des évolutions enregistrées dans les techniques, les formations ou les modes d'organisation du travail, et il apparaît alors conforme à l'esprit du texte que des négociations s'engagent sur cette révision.
- Ces négociations doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Remarque : les branches n'ayant pas procédé à l'examen de la nécessité de réviser les classifications en tenant compte de l'objectif d'égalité femmes/hommes et de mixité des emplois depuis plus de 5 ans ont dû ouvrir une négociation sur ce thème avant le 31 décembre 2023 (♦ L. n° 2023-1107, 29 nov. 2023, art. 1^{er} : JO, 30 nov.). En outre, toutes les branches doivent, avant le 31 décembre 2024, établir un bilan de leurs actions en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois, assorti de proposition d'actions visant notamment à améliorer l'accompagnement des entreprises dans l'atteinte de cet objectif (♦ L. n° 2023-1107, 29 nov. 2023, art. 2 : JO, 30 nov.). C'est à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation d'établir ce bilan (v. n° 150).

NÉGOCIATION QUINQUENNALE :

- Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les partenaires sociaux doivent faire de sa réduction une priorité.
- A l'occasion de l'examen susvisé, doivent être analysés les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

C. trav., art. L. 2241-15 ♦ Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984

- Signalons enfin que la négociation obligatoire sur les classifications doit également viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (v. n° 167).

C. trav., art. L. 2241-17

- **Épargne salariale** : Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, ont l'obligation de se réunir, une fois tous les 5 ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

C. trav., art. L. 2241-16

(Sur cette question, se reporter à l'étude «Plans d'épargne salariale».)

LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION :

- **Organisations assujetties à l'obligation de négocier** : Selon le code du travail, les organisations assujetties à l'obligation de négocier sont celles qui sont « liées par une convention de branche ou, à défaut par des accords professionnels ».
- Par « organisations liées », il convient d'entendre selon l'administration :
 - s'il s'agit d'un texte étendu, toutes les organisations représentatives ;
 - s'il s'agit d'un texte non étendu, les signataires de la convention ou de l'accord et les organisations adhérentes, à condition qu'elles soient représentatives.

Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984

- **Remarque** : la demande d'engager la discussion peut émaner d'organisations de salariés comme d'organisations d'employeurs.
- **Convocation de toutes les organisations représentatives** : L'obligation de négocier sur les salaires prévue par le code du travail n'est pas exclusive du droit des autres organisations représentatives de participer aux négociations pouvant conduire à la révision de la convention antérieurement conclue et, partant, de l'obligation de les inviter à cette négociation.

Cass. soc., 12 sept. 2007, n° 06-41.841, n° 1719 FS - P + B

LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION :

- **Point de départ de l'obligation de négocier** : Selon la circulaire du 25 octobre 1983, s'agissant de la négociation de branche, la référence de droit commun pour le cadre annuel est l'année civile et pour une période quinquennale le laps de temps correspondant à cinq années civiles.
- Ces dispositions peuvent, semble-t-il, être transposées aux autres obligations de négocier.
- Par conséquent, le point de départ de l'obligation de négocier une fois par an sur les salaires est fixé au 1^{er} janvier de chaque année civile, le point de départ des obligations de négocier tous les 3 ans portant notamment sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur l'égalité professionnelle, sur la formation professionnelle ainsi que sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est fixé au 1^{er} janvier de la première année civile de chaque période triennale et le point de départ de l'obligation de négocier une fois tous les 5 ans sur les classifications et sur l'épargne salariale est fixé au 1^{er} janvier de la première année civile de chaque période quinquennale.

Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984

S'agissant de la négociation sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, voir n° 167.

LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION :

- **Obligation de négocier, mais non de conclure** : Le législateur a instauré une obligation de négocier, mais non de conclure. Il convient toutefois d'insister sur le fait que la négociation doit être réelle et non pas formelle, ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations doivent être discutés de façon approfondie. Des propositions et, éventuellement, des contrepropositions doivent être formulées, analysées et discutées.

Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984

Pour plus de précisions sur le déroulement des négociations, voir n°s 80 et suivants.

- **Sanctions du refus de négocier** : Le refus d'engager la discussion au niveau de la branche n'est pas susceptible de sanction pénale. Toutefois, il apparaît qu'outre une éventuelle action de responsabilité civile intentée devant la juridiction de droit commun, l'intervention du juge des référés du tribunal de grande instance (v. remarque ci-après) pourrait être demandée. Ce juge a, en particulier, le pouvoir de prescrire les mesures qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Il semble dès lors qu'il pourrait être saisi en vue d'ordonner à la partie récalcitrante, le cas échéant sous astreinte, d'engager la discussion ou encore de prescrire la remise du rapport prévue à l'article D. 2241-1 du code du travail (v. n° 165).
- **Remarque** : *à compter du 1^{er} janvier 2020, le tribunal de grande instance a fusionné avec le tribunal d'instance au profit d'un tribunal unique, le tribunal judiciaire, les compétences relevant du TGI et du TI ayant été transférées telles quelles au nouveau TJ.*
- Par ailleurs, le refus d'engager la discussion pourrait conduire à la convocation d'une commission mixte (v. n°s 269 et s.).

Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983 : JONC, 10 janv. 1984

2.

Le déroulement des négociations

SECTION 3 : DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

- **Convocation des organisations syndicales** : *Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être convoquées à la négociation. A défaut, l'accord conclu est nul.*

Cass. soc., 2 déc. 1998, n° 97-11.677, n° 5041 P + B ♦ Cass. soc., 12 oct. 2006, n° 05-15.069, n° 2231 FS - P + B + R + I

- **Aucune discrimination ne doit être opérée à l'encontre des syndicats représentatifs.**

Cass. soc., 13 juill. 1988, n° 86-16.302

- La même obligation s'impose pour les accords de révision, qu'il s'agisse d'accords d'entreprise ou d'accords de branche. Tous les syndicats représentatifs doivent être convoqués, même ceux qui n'ont pas signé l'accord initial. A défaut, l'avenant de révision est frappé de nullité.

Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-17.231, n° 1251 FS - P + B + R + I ♦ Cass. soc., 17 sept. 2003, n° 01-10.706 ♦ Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-14.060

- **Remarque** : cette position de la jurisprudence est conforme à celle adoptée par le ministère (♦ Circ. DRT 93-8, 16 mars 1993 : BO Trav., n° 93/9).

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS :

- De même, concernant l'obligation de négocier au niveau de la branche sur les salaires : l'article L. 2241-1 du code du travail n'est pas exclusif du droit des autres organisations représentatives de participer aux négociations pouvant conduire à la révision de la convention antérieurement conclue et, partant, de l'obligation de les inviter à cette négociation (v. n° 176).

Cass. soc., 12 sept. 2007, n° 06-41.841, n° 1719 FS - P + B

- L'obligation de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives s'impose également en cas de négociation organisée au niveau d'un établissement, et ce, alors même que l'organisation n'aurait pas ou plus de délégué syndical dans cet établissement.

Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.507, n° 1611 FS - P + B

- *Remarque : dans ce cas, la convocation doit être adressée au syndicat représentatif présent dans l'entreprise ou au délégué syndical central qu'il a désigné. Ainsi jugé s'agissant de la négociation d'un protocole préélectoral (♦ Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-60.525, n° 486 FS - P + B).*

- Quelle est la portée de cette règle en présence de plusieurs organisations appartenant à la même confédération syndicale ? Dans l'hypothèse d'un accord signé par le syndicat CGT de l'entreprise, l'union locale, qui a désigné un délégué syndical dans l'un des établissements de l'entreprise, peut-elle être écartée de la négociation ?

- Oui, répond la Cour de cassation : si un accord d'entreprise ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise aient été invitées à la négociation, l'employeur n'est pas tenu d'y inviter l'intégralité des organisations syndicales qui se prévalent d'une affiliation à une même confédération représentative au niveau national.

Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 07-60.163, n° 103 FS - P + B

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS :

- L'employeur est-il dispensé d'inviter à la négociation les organisations syndicales représentatives dépourvues de délégué syndical dans l'entreprise ?
- L'arrêt précité du 26 mars 2002 a pu le laisser penser puisque la Cour jugeait alors que tous les syndicats représentatifs « ayant un délégué syndical dans l'entreprise » doivent être appelés à la négociation des conventions et accords collectifs. Il résulte toutefois selon nous des arrêts rendus ultérieurement (v. notamment les arrêts susvisés du 17 septembre 2003, du 12 septembre 2007 et du 8 juillet 2009) que tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise doivent être conviés à la négociation d'un accord, même s'ils n'ont pas de délégué syndical dans l'entreprise.
- *Remarque : qui doit, dans ce cas, être destinataire de l'invitation ? Selon nous, celle-ci pourrait être adressée à l'Union locale de l'organisation syndicale.*

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS :

- **Convocation des organisations patronales** : *Le principe jurisprudentiel imposant la convocation à la négociation de toutes les organisations syndicales de salariés ne semble pas valoir pour les organisations patronales.*
- La Cour de cassation juge en effet qu'abstraction faite des conditions posées par l'article L. 2261-19 du code du travail pour qu'un accord puisse être étendu (v. n° 271), un accord collectif peut être conclu sans que toutes les organisations patronales représentatives dans son champ d'application aient été invitées à la négociation. En l'espèce, était en cause une organisation patronale représentant les employeurs au niveau interbranche.

Cass. soc., 4 déc. 2007, n° 06-43.749

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS :

- Loyauté dans la négociation : *Cette obligation résulte essentiellement de la jurisprudence.*
- La négociation est régulière dès lors qu'elle a été menée jusqu'à son terme par l'employeur avec toutes les organisations syndicales qui ont pu constamment exprimer leurs propositions, motiver leur refus et formuler des contrepropositions dont certaines ont été retenues.

Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 95-13.010, n° 3504 P

- L'adjonction au projet d'accord de modifications négociées séparément n'est pas envisageable. Il en est de même des modifications intervenues dans des conditions telles que l'ensemble des parties n'aurait pas été à même d'en discuter ou de faire des contrepropositions avant la date fixée pour la signature.
- Encore faut-il que l'existence de négociations séparées soit établie et qu'une partie à la négociation en ait sollicité la réouverture en raison de ces modifications avant l'expiration du délai de signature.

Cass. soc., 12 oct. 2006, n° 05-15.069, n° 2231 FS - P + B + R + I

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS :

- Ces principes ont été réaffirmés et précisés dans un arrêt du 10 octobre 2007. La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue :
 - lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation ;
 - ou si l'existence de négociations séparées est établie ;
 - ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.
- En l'espèce, des organisations syndicales avaient été exclues dans la phase finale de négociations au motif qu'elles avaient manifesté leur désaccord sur le projet de texte.

Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 06-42.721, n° 2037 F - P + B

- Dès lors que les principes susvisés (convocation de tous les syndicats, absence de négociations séparées et version définitive de l'accord soumise à l'ensemble des syndicats) sont respectés, la tenue de rencontres bilatérales parallèles aux séances plénières de négociation ne peut justifier l'annulation d'un accord.

Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-18.080, n° 444 FS - P + B

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS :

- Par cet arrêt du 8 mars 2017, la Cour de cassation reconnaît donc la pratique des rencontres bilatérales entre organisations syndicales et patronales au cours desquelles les organisations discutent de manière séparée pour faire avancer leur position et tenter de dégager un compromis avant de soumettre l'accord en séance plénière. Mais pour que ces « bilatérales » ne soient pas considérées comme des négociations séparées déloyales, il faut qu'une séance de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales vienne clore ces rencontres pour mettre tout le monde en mesure de négocier sur la version finale de l'accord.
- Dans un arrêt rendu en novembre 2021, la Cour de cassation a également jugé que n'agit pas de manière déloyale la fédération patronale qui, pendant le délai de survie de la convention collective dénoncée, tout en poursuivant la négociation, adopte la recommandation de maintenir une partie des dispositions plus avantageuses que les dispositions légales, au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, dans l'attente de la conclusion d'un accord de substitution.

◆ **Cass. soc., 10 nov. 2021, n° 21-17.717, n° 1416 FS – B**

- Plus généralement, lorsqu'une négociation obligatoire est en cours, l'employeur ne peut pas, dans les matières négociées, arrêter des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. La condition d'urgence relève de l'appréciation souveraine des juges du fond.

◆ **C. trav., art. L. 2242-4** ◆ **Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-21.726 F-D**

➤ **Remarque :** dans cette affaire, la convention collective datant de 1972 (convention collective des maisons des jeunes et de la culture dite « FFMJC/FRMJC salariés ») avait été dénoncée par l'organisation patronale alors que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires était en cours. Mais celle-ci intervenait dans un contexte particulier puisqu'un plan de redressement judiciaire d'une durée de 10 ans avait été arrêté à l'égard de la FFMJC le 19 décembre 2013. Des circonstances particulières caractérisant une situation d'urgence justifiant la dénonciation de la convention malgré la mise en oeuvre de la négociation annuelle obligatoire.

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS :

- Précisons pour finir que l'exigence de loyauté est présente dans le code du travail, le législateur ayant introduit la notion de négociations loyales et sérieuses concernant le travail de nuit (*C. trav., art. L. 3122-21*) et les obligations de négocier au niveau de la branche (*C. trav., art. L. 2241-3*) (v. n° 157).
- En outre, la « loi Travail » du 8 août 2016 a introduit dans le code du travail **un article L. 2222-3-1** selon lequel un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties (v. n° 91).
- **Contrôle de la régularité de la négociation et non de sa qualité :** *Il ressort des arrêts cités au n° 82 que la loyauté s'entend de la régularité de la négociation que le juge est fondé à contrôler. Ce contrôle de régularité permet-il d'aller jusqu'à un contrôle de qualité ? Le Conseil d'État semble apporter une réponse à cette question.*
- En l'espèce, une entreprise qui avait conclu un accord RTT s'était vue refuser par l'Administration l'aide prévue par la loi Aubry I attribuée « après vérification de la conformité de l'accord collectif aux dispositions légales ». La cour administrative d'appel a jugé le refus de l'Administration justifié au motif que l'accord n'avait pas été précédé d'une négociation sociale réelle et approfondie. A tort selon le Conseil d'Etat qui juge que dans le cadre de la vérification de la conformité d'un tel accord aux dispositions légales, il appartenait seulement à l'Administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de s'assurer que l'accord avait été précédé d'une négociation, et non de porter une appréciation sur la qualité de celle-ci.

CE, 1^{er} juill. 2009, n° 309796