



Synthèse – Les acteurs et moyens dédiés à la négociation collective

SosRH - Rédacteur : Paul-Franck LAGIER – 13/11/2024 - Dernière MAJ

⌚ - Temps de lecture : 2 à 3 min.

La négociation collective est un élément essentiel des relations sociales pour les entreprises de 50 salariés et plus, à fortiori dans les domaines où elle est obligatoire, ou lorsqu'elle prime sur le pouvoir de direction de l'employeur.

Elle repose sur des règles strictes, qui déterminent notamment les acteurs habilités à négocier avec l'employeur, ainsi que les moyens dédiés à cette négociation.

Bonne lecture !

I. Les principaux acteurs de la négociation collective

1.1 Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les Délégués Syndicaux (DS), lorsqu'ils existent, bénéficient d'un **monopole de négociation** avec l'employeur, sous réserve qu'ils soient représentatifs.

Conditions de représentativité : Une Organisation Syndicale (OS) est représentative si elle respecte des critères cumulatifs d'indépendance, de transparence, d'une ancienneté de 2 ans, d'influence, d'audience électorale ([Article L.2121-1 du Code du travail](#)).

Seul un syndicat représentatif, ayant recueilli au **moins 10 % des suffrages exprimés** au premier tour des élections professionnelles, pourra désigner un délégué syndical.

Désignation des DS : Les DS doivent être choisis parmi les candidats aux élections professionnelles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés.

Nombre de DS : Fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement : 1 DS jusqu'à 999 salariés, 2 DS entre 1 000 et 1 999, etc.

Délégué syndical central (DSC) : Dans les entreprises à établissements multiples (au moins 50 salariés chacun), et sous certaines conditions, un DSC peut être désigné.

1.2 En l'absence de DS : les alternatives

Lorsqu'aucun DS n'est présent, la négociation peut être menée, dans l'ordre prioritaire, par :

- **Des élus titulaires du CSE mandatés** par une organisation syndicale représentative.
- **Des élus titulaires du CSE non mandatés :** Négociations limitées aux thèmes obligatoires, validité soumise à la signature des élus représentant la majorité des suffrages.
- **Des salariés mandatés** par une OS représentative au niveau de la branche ou national/interprofessionnel.

Lorsque les salariés sont mandatés (qu'ils soient membres titulaires du CSE ou non), la validité d'un accord collectif sera subordonnée à son approbation par référendum des salariés.

1.3 Constitution et rôle des délégations syndicales

La négociation se fait avec une délégation syndicale, qui se compose :

- Du ou des délégués syndicaux (DS).
- D'autres salariés désignés par le DS, dont le nombre est plafonné par la loi.

II. Les moyens attribués aux négociateurs

1. Crédit d'heures de délégation

Chaque délégué syndical (DS) dispose d'un crédit d'heures mensuel pour exercer ses missions, lequel est fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement considéré ([article L2143-13 du Code du travail](#)) :

- **12 heures** dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés.
- **18 heures** entre 151 et 499 salariés.
- **24 heures** pour les entreprises de 500 salariés et plus.

De plus, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, **un crédit supplémentaire d'heures de délégations, collectif et annuel**, est accordé aux délégations syndicales, pour préparer ces négociations.

Le temps consacré aux réunions de négociation est considéré comme du **temps de travail effectif** et n'est pas déduit des crédits d'heures individuels ou collectifs.

2. Informations nécessaires à la négociation & BDESE

L'employeur doit transmettre toutes les **informations utiles et pertinentes** pour les discussions, notamment via la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales). Cette BDESE, doit être complète, mise à jour régulièrement et à disposition permanente des délégués syndicaux (Cf notre article [« les consultations obligatoires annuelles du CSE »](#) pour plus d'informations).

3. La protection juridique des négociateurs constitue un autre élément essentiel.

Les délégués syndicaux et les salariés mandatés, bénéficient d'une protection contre le licenciement et certaines sanctions disciplinaires, pendant et après leur mandat ([Article L2411-1](#)). Cette protection renforce leur indépendance et sécurise leur engagement dans le processus de négociation.

4. La communication syndicale

Cette communication syndicale est encadrée mais facilitée, notamment par l'usage :

- De panneaux d'affichage spécifiques et,
- Des outils numériques pour des communications syndicales est possible, mais sous certaines conditions, lesquelles peuvent être précisées par un accord d'entreprise.

5. Autres moyens

- Les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise et ils peuvent également, circuler librement dans l'entreprise.
- Dans les entreprises de 200 salariés et plus, un local syndical doit être mis à disposition.

Conclusion : Un cadre rigoureux pour un dialogue constructif

La législation encadre strictement les négociations collectives, et détermine en amont les acteurs qui sont habilités à la mener, ainsi que les moyens alloués. La maîtrise et le strict respect de ces règles, est nécessaire pour s'assurer de la validité des accords collectifs, et de la crédibilité de l'employeur. Elle est également un préalable pour préserver un climat social serein, et d'établir des accords solides et durables.

Pour plus de détail, nous vous invitons à consulter le document intégral de cette étude (fiche technique).

Nos études complémentaires (synthèses) :

- [Les seuils d'effectif et leurs conséquences sociales](#)
- [Le pouvoir de direction](#)
- [Les consultations annuelles obligatoires & les principes clefs de la consultation](#)
- [Les consultations ponctuelles obligatoires & les critères objectifs créant cette obligation](#)
- [Les acteurs de la négociation collective et les moyens dédiés](#)
- [Mise en œuvre de la négociation collective & validité des accords](#)
- [Les négociations collectives annuelles obligatoires](#)
- [Les règles du temps partiel](#)

Certaines de nos fiches techniques sont en accès gratuit aux abonnés.

Paul-Franck LAGIER –
Directeur de Mission Ressources Humaines
SosRH
<https://sosrh.fr>