



Synthèse – Déroulement de la négociation collective & validité des accords

Entreprise de 50 salariés et plus

SosRH - Rédacteur : Paul-Franck LAGIER – 28/11/2024 - Dernière MAJ

⌚ - Temps de lecture : 3 min.

Bonne lecture !

Comme suite à notre article précédent expliquant quels étaient [« les acteurs de la négociation et les moyens qui leur étaient dédiés »](#), attachons-nous maintenant à comprendre les principes et les modalités de mise en œuvre d'une négociation collective. Autant d'éléments essentiels pour sécuriser les accords, garantir la bonne conduite des débats, et renforcer le dialogue social.

Les principes fondamentaux de la négociation

L'obligation de négocier de bonne foi

La négociation doit être :

- **Réelle et loyale** : L'employeur doit examiner sérieusement les propositions syndicales et formuler de bonne foi des réponses ou des contre-propositions constructives.
- **Impartiale** : Aucun syndicat ne doit être favorisé au détriment des autres.

Le respect de ces principes est impératif, sous peine de constituer un délit d'entrave.

Déroulement de la négociation collective

La négociation collective se déroule en plusieurs étapes :

- Elle commence par une convocation formelle des syndicats représentatifs, à une réunion préparatoire.
- Une première réunion préparatoire définit les modalités pratiques de la négociation. Elle fixe notamment le calendrier des réunions et les informations que l'employeur devra fournir aux représentants syndicaux ([Article L2242-14 du C. trav.](#)).

- **Nombre de réunions et procédure**

Bien qu'aucun nombre minimal de réunions ne soit imposé, la jurisprudence exige **au moins deux réunions** pour assurer une négociation loyale.

- **Obligation de moyens, pas de résultat**

La négociation ne garantit pas un accord. En cas d'échec, un **procès-verbal de désaccord** doit être établi, consignait les propositions des parties et les mesures envisagées par l'employeur.

Les règles de validité des accords collectifs

Accord majoritaire ou référendum

- Un accord collectif est valide s'il est signé par une ou plusieurs OS représentatives, ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages** exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- Si les signataires représentent seulement **entre 30 % et 50 % des suffrages** exprimés aux dernières élections professionnelles, l'accord collectif ne pourra être valide qu'à deux conditions cumulatives :
 - Que les autres syndicats, représentants au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ne s'y opposent pas ;
 - Que cet accord soit approuvé par la majorité des salariés, lors d'un **référendum** déclenché par les syndicats signataires ou l'employeur.

Référence légale : [Article L2232-12](#) du C. trav.

Les accords collectifs peuvent être à durée indéterminée, ou d'une **durée déterminée limitée à cinq ans**.

Ils doivent faire l'objet d'une publicité (dématérialisée), sur « la plateforme de téléprocédure du ministère du travail », par la partie la plus diligente :

[Accueil | TéléAccords, Le service de dépôt des textes collectifs d'entreprise - Version non connectée](#)

Révision et dénonciation des accords

Les accords peuvent être révisés par avenant, ou dénoncés, par les parties signataires.

La dénonciation entraîne :

- un délai de 3 mois, pour négocier un éventuel accord de substitution.
- A défaut d'accord de substitution, la survie d'un an de l'accord dénoncé.

Sanctions en cas de manquement

Le non-respect des obligations de négociation peut entraîner des sanctions lourdes.

Le délit d'entrave, sanctionné par un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 € (multipliée par cinq pour les personnes morales), souligne l'importance de la conformité aux règles ([Article L2243-1 du C. trav.](#)). Ces peines sont doublées, en cas de récidive.

Conclusion : Une maîtrise nécessaire des règles pour un dialogue social efficace

Une négociation sérieuse et loyale, la compréhension des grands principes et limites de la négociation, permettront de sécuriser vos accords et contribueront à en renforcer la pertinence.

Vous trouverez dans l'étude intégrale, un approfondissement des règles légales, des recommandations sur la méthodologie et les modalités pratiques de mise en œuvre d'une négociation, ainsi que quelques réflexions sur le principe des concessions réelles et réciproques, la communication etc.

La bonne maîtrise de l'ensemble de ces éléments devrait contribuer à préserver un climat social serein et d'établir des accords adaptés, utiles 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](#)
- [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](#)
- [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>