

# 3000 Les aménagements conventionnels dans l'entreprise

## Utopie législative ou réalité sociale ?

par

**Gilles JOLIVET,**

*avocat associé, Baker McKenzie*

**Philippe LANGLOIS,**

*agrégé des facultés de droit,  
avocat au barreau de Paris*

avec les contributions de

**Alexandre D'HAUTEVILLE,**

*directeur des relations sociales, Novartis Pharma*

**Stéphane MAGNAN,**

*président de Planète Social*

**Philippe MAUDUIT,**

*président du Centre de perfectionnement des  
entreprises*

Dans le champ très réglementé des relations sociales au sein de l'entreprise, la cohorte des dispositions législatives et réglementaires se taille indiscutablement la part du lion. Le législateur a toutefois affiché la volonté, depuis quelques années, de laisser aux partenaires sociaux une liberté d'aménagement de cet espace extrêmement normé au moyen de l'accord collectif. Mais l'analyse des accords conclus ces dernières années révèle que cette faculté n'a été que peu utilisée, l'explication tenant vraisemblablement au fait que cet espace de liberté est à la fois restreint et sous contrôle.

**1 - La loi plus que l'accord.** – La liberté laissée par le législateur aux partenaires sociaux de procéder par voie conventionnelle à des aménagements de la norme légale applicable dans l'entreprise, hors du champ déjà exploré de la mise en place du comité social et économique<sup>1</sup>, est-elle réellement utilisée ? Le doute est permis à la lecture de près de 500 accords collectifs conclus par des entreprises du CAC 40, publiés entre janvier 2018 et juin 2019, sur des thèmes aussi importants que le temps de travail, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle hommes-femmes, le partage de la valeur ajoutée, la santé et la sécurité, la rémunération, ou encore le droit à la déconnexion. Les aménagements conventionnels y sont extrêmement rares. L'espace de liberté qui leur est consenti est peu exploré, y compris par des entreprises d'une taille importante dotées de ressources significatives et d'une organisation sophistiquée propices à la négociation d'accords qui ne se bornent pas à reprendre, à de faibles va-

riantes près, le texte de la norme légale supplétive. Le constat opéré à l'issue de la revue de ces accords est celui d'une difficulté des partenaires sociaux à s'affranchir de cette norme de référence pour lui substituer des aménagements réellement innovants, position qui peut sans doute s'expliquer, dans certains cas, par un choix de prudence<sup>2</sup>. Il est vraisemblable que les PME demeurent encore plus prudentes.

2. Le rapport intermédiaire publié fin juillet 2020 par France Stratégie et élaboré par le comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail (*V. JCP S 2020, act. 325*) fait état d'une analyse (p. 52, encadré 9) qui semble conforter ce constat. En effet, il y est indiqué, s'agissant d'une analyse menée par des chercheurs de l'Université de Nancy sur un échantillon d'accords d'entreprise conclus dans la région Grand Est sur le thème du télétravail, que malgré la grande diversité (en taille comme en secteur d'activité) des entreprises concernées, le contenu de ces accords est très homogène et largement déterminé par les obligations légales qui prévoient les points à aborder dans un accord sur ce thème et qu'à la lecture de cet échantillon

1. *Droit et pratique du comité social et économique* : LexisNexis, coll. Planète Social, 2020.

**2 - Entrave ou liberté.** – La négociation collective conduite dans l'entreprise est trop entravée pour réellement se déployer (1). Aller au-delà, en libérant pleinement la négociation collective, serait pertinent (2).

## 1. Une négociation collective entravée

**3 - L'arc du possible.** – À la norme légale, des aménagements peuvent être en principe conventionnellement apportés dans le cadre de l'entreprise en ce qui concerne les négociations obligatoires (A), l'information et la consultation du CSE (B), l'organisation de la CSSCT (C).

### A. - L'aménagement conventionnel des négociations obligatoires

**4 - Des aménagements contraints.** – Des aménagements peuvent être conventionnellement apportés aux dispositions légales, réduites au rang de normes supplétives, relatives à la fréquence (1°), l'objet (2°) et les modalités des négociations (3°).

#### 1° Fréquence des négociations

**5 - Un espace de négociation.** – La fréquence des négociations obligatoires peut, en application des articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du Code du travail, être portée à un maximum de 4 ans. Sont concernés les divers thèmes de négociation obligatoire, à savoir la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et la gestion de l'emploi et des compétences. Il s'agit d'un véritable espace de négociation puisque, à défaut d'être utilisé, trouvent application à titre supplétif les délais plus courts suivants :

- 1 an pour la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- 1 an pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- 3 ans pour la gestion des emplois et des compétences.

Si cet espace de négociation semble bien théorique s'agissant du thème de la rémunération dans la mesure où ce dernier s'accommode difficilement d'un temps long<sup>3</sup> et où une discussion annuelle sur ce sujet est en pratique souvent nécessaire<sup>4</sup>, la marge de négociation paraît plus réelle pour les autres thèmes. Son utilisation pour porter la fréquence des négociations au-delà de celle légalement fixée permet en effet d'éviter des négociations permanentes consommatrices de temps et génératrices de coûts<sup>5</sup>.

#### 2° Objet des négociations

**6 - Une marge de liberté.** – Si, en l'absence d'accord, les dispositions légales définissent précisément le contenu des négociations, les

d'accords, on décèle peu de créativité ou d'innovation dans la rédaction de ces textes.

3. Le délai de 4 ans qu'autorisent les textes est généralement trop long en matière de négociation sur les rémunérations en raison tant des attentes du personnel de l'entreprise que des possibles aléas susceptibles de survenir dans la situation économique de l'entreprise sur une telle durée. Même en période de basse inflation, un délai maximum de 2 ou 3 ans s'avère être plus adapté pour les négociateurs.
4. L'accord de groupe Airbus conclu le 12 octobre 2018 est symptomatique de la difficulté à retenir une périodicité pluriannuelle s'agissant de la négociation relative à la politique salariale, les parties à l'accord précisant en la matière leur volonté de rester sur une négociation annuelle.
5. L'accord Airbus du 12 octobre 2018 a opté, en matière de durée du travail, pour le maximum de 4 ans. Le thème du temps de travail, comme celui des classifications, est celui sur lequel les désaccords déclarés dans le cadre de négociations sont proportionnellement les plus nombreux. Ce thème étant souvent associé à celui des salaires et du partage de la valeur ajoutée, il est difficile d'obtenir qu'il ne soit pas traité tous les ans.

partenaires sociaux disposent ici encore d'une marge de liberté. Mais comment, en pratique, ne pas traiter les thèmes légalement visés : salaires effectifs, durée effective du temps de travail, intéressement, participation et épargne salariale, suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes ?

#### 3° Modalités des négociations

**7 - Des précisions.** – Des dispositions d'ordre public exigent de traiter les questions inhérentes au calendrier et aux lieux de réunions, aux informations que doit donner l'employeur et au suivi des engagements pris par les parties. Les trois premiers points, inhérents à toute négociation collective, n'ont rien de nouveau, la seule innovation résidant dans le suivi des engagements qui devient obligatoire. L'article L. 2242-11 du Code du travail se borne à décider que l'accord « précise » ces différents points. Tous doivent donc être traités, seul l'apport de précisions étant concédé aux partenaires sociaux. La liberté est ainsi strictement encadrée !

### B. - L'aménagement conventionnel des consultations du comité social et économique

**8 - Un champ restreint.** – Un aménagement conventionnel des normes légales relatives aux consultations récurrentes (1°) et aux consultations ponctuelles (2°) est concevable, même si le champ qui lui est offert est relativement restreint.

#### 1° Aménagement conventionnel des consultations récurrentes

**9 - Objet.** – Les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi donnent lieu à des consultations récurrentes auxquelles il est possible d'apporter des aménagements par voie d'accord collectif (a). Tel est également le cas en ce qui concerne cette source majeure d'information du comité que constitue la base de données économiques et sociales (b).

##### a) Aménagements relatifs aux consultations

**10 - Champ de la négociation.** – Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes, ainsi que la liste et le contenu des informations qui doivent être communiquées au comité peuvent donner lieu à des aménagements. Ainsi, la périodicité des consultations qui est en principe d'un an (*C. trav.*, art. L. 2312-22) peut être conventionnellement portée à 3 ans (*C. trav.*, art. L. 2312-19). De manière générale, le champ ouvert à des aménagements conventionnels paraît très large eu égard au nombre de dispositions à caractère supplétif régissant ces consultations (onze articles au total) dont le contenu très détaillé est précisé aux articles L. 2312-24 à L. 2312-34 du Code du travail. Ces dispositions reprenant, pour l'essentiel, le texte de normes naguère applicables – mais avec un caractère impératif – au comité d'entreprise, les partenaires sociaux ont, pour l'heure, eu des difficultés à s'en détacher alors même que certaines des règles formulées mériteraient d'être adaptées aux spécificités de l'entreprise. Leur premier réflexe, semble-t-il, est de se soumettre à des dispositions supplétives qu'ils ont l'habitude d'appliquer. La pratique pourrait cependant montrer que certaines de ces règles ne présentent pas d'intérêt dans l'entreprise et que le processus de consultation du comité social et économique doit être modernisé. Sans doute faut-il un peu de temps pour que l'espace laissé à la négociation soit réellement occupé.

**11 - Niveau de la consultation.** – Si l'employeur peut conduire les consultations sur les orientations stratégiques et la situation économique et financière au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, celle relative à la politique sociale doit être menée tant au niveau

central que dans les établissements lorsque doivent être prises des mesures d'adaptation tenant compte de leurs spécificités. En ce qui concerne le niveau de consultation, la liberté de choix est largement théorique. Même si ces dispositions n'ont qu'un caractère supplétif, il n'est guère envisageable, en pratique, de s'en écarter. Le seul espace de liberté réellement utile laissé aux partenaires sociaux concerne la situation dans laquelle l'entreprise est incluse dans un groupe. Il peut en effet être décidé par voie d'accord de groupe que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe, lequel est effectivement le lieu utile pour un tel débat (*C. trav., art. L. 2312-20*).

**12 - Délai d'expression des avis.** – Selon l'article L. 2312-15 du Code du travail, dont les dispositions sont impératives, le comité social et économique doit disposer d'un « *délai d'examen suffisant* ». Sous cette réserve, l'article L. 2312-16 offre aux partenaires sociaux la faculté de s'écarter des délais fixés à titre supplétif, à savoir 1 mois en règle générale, 2 mois en cas d'intervention d'un expert, 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises lorsque sont consultés le comité social et économique central et un ou plusieurs comités sociaux et économiques d'établissement (*C. trav., art. R. 2312-6*).

Cet espace offert à la négociation pourrait être intéressant, tant la question du délai d'expression des avis est importante dans le fonctionnement de l'entreprise et celle de leur détermination souvent source d'incertitude selon la nature de la consultation. Il semble cependant d'utilisation délicate. S'il est en pratique facile à utiliser lorsqu'il s'agit d'accroître les délais légalement fixés, il ne l'est guère, en revanche, pour les réduire. Au-delà des seuls blocages pratiques liés à pareille réduction, pèse le risque que des délais plus brefs soient jugés insuffisants dans le cadre d'un éventuel contentieux, avec de lourdes conséquences pour l'entreprise, à commencer par la nécessité de reprendre intégralement le processus de consultation.

**13 - Avis unique.** – Il est possible de prévoir par accord l'expression par le comité social et économique d'un avis portant sur tout ou partie des thèmes donnant lieu à consultation récurrente.

**14 - Une illustration : l'accord Airbus du 12 octobre 2018.** – L'accord conclu par le groupe Airbus le 12 octobre 2018 stipule que la consultation sur les orientations stratégiques interviendra tous les 3 ans, au cours du premier trimestre, mais impose une information annuelle du comité de groupe sur les dites orientations ainsi qu'une information annuelle des comités sociaux et économiques centraux, d'entreprise et d'établissement sur les conséquences de ces orientations pour chacune des entités composant le groupe. Seul le comité de groupe est consulté sur les orientations stratégiques, approche pragmatique dans la mesure où la consultation va ainsi se faire au niveau organisationnel où de telles orientations sont effectivement définies. Toutefois, les comités sociaux et économiques centraux et d'entreprise doivent être consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques au niveau de chacune des entreprises du groupe, ce qui peut se révéler délicat en pratique, sauf à considérer que ne sont visées là que celles des conséquences qui n'étaient pas prévisibles au moment de la consultation du comité de groupe.

L'accord précise ce que les parties entendent par orientations stratégiques et les modalités d'organisation de la procédure d'information et de consultation : délai de transmission des informations nécessaires, délai de tenue des réunions, mode de transmission des informations, éventuelle implication de certaines commissions, éventuel recours à une expertise.

L'accord n'a, en revanche, procédé à aucun aménagement des dispositions concernant les consultations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise, à sa politique sociale, aux conditions de travail et à l'emploi. Il règle néanmoins utilement des questions de calendrier, de nature des informations transmises, de déroulé du processus et de modalités de recours à une expertise.

## b) Aménagements relatifs à la base de données économiques et sociales

**15 - Un impératif à vaste champ.** – En ce qui concerne la base de données économiques et sociales, la place laissée à la négociation est mince. L'article L. 2312-18 du Code du travail détermine son contenu de manière impérative : elle doit rassembler l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur est tenu de mettre à la disposition du CSE, tels les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération, et la méthodologie devant conduire à la suppression des écarts.

Lorsque le législateur définit le champ de la négociation, il commence par imposer que l'accord traite de l'organisation, de l'architecture et du contenu de la BDES ainsi que des modalités de son fonctionnement : droits d'accès, niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts, support, modalités d'utilisation, etc.

La définition de son contenu est extrêmement contrainte puisque doivent, en tout état de cause, être intégrées les données relatives à l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

La négociation ne peut qu'aller au-delà. La liberté abandonnée aux partenaires sociaux n'est qu'une liberté en trompe l'œil.

## 2° Aménagement conventionnel des consultations ponctuelles

**16 - Domaine.** – Il s'agit tout d'abord des nombreuses consultations prévues à l'article L. 2312-8 du Code du travail, à savoir les consultations relatives aux questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise<sup>6</sup>. Mais relèvent par ailleurs légalement des consultations ponctuelles la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, les restructurations et compressions des effectifs, les licenciements collectifs pour motif économique, les opérations de concentration, les offres publiques d'acquisition, les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire (*C. trav., art. L. 2312-37*).

**17 - Négociation relative au contenu des consultations.** – L'article L. 2312-55 du Code du travail ouvre un espace de négociation en ce qui concerne le contenu des consultations ponctuelles et les informations qui les accompagnent. La marge de négociation est cependant extrêmement variable selon le thème abordé. Ainsi est-il difficilement envisageable qu'un accord traite, alors qu'ils ne sont pas encore connus, des moyens de contrôle de l'activité des salariés. Les marges de négociation sont également extrêmement réduites en ce qui concerne :

- les licenciements collectifs pour motif économique, pour lesquels l'article L. 2312-40 du Code du travail renvoie aux règles impératives qui les régissent ;

6. Sont visées notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, les mesures concernant les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (*C. trav., art. L. 2312-8*).

- les opérations de concentration, le comité social et économique n'étant réuni qu'après la notification du projet de concentration, donc en un temps où la décision de concentration a déjà été prise ; la réunion du comité n'est qu'une réunion d'information sur une opération dont il n'a pas pu débattre en amont ;

- les offres publiques d'acquisition, lesquelles sont soumises à des normes légales exclusives de toute adaptation conventionnelle (*C. trav.*, art. L. 2312-42 à L. 2312-52).

L'espace de négociation ouvert à propos des procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire, relatif aux informations à communiquer au comité social et économique, est largement théorique. Les négociateurs d'un accord relatif au fonctionnement du CSE n'ont pas à l'esprit la question d'une éventuelle « faillite » de l'entreprise. La marge de négociation est-elle plus importante – et effective – en ce qui concerne le thème de la compression des effectifs ? Elle ne l'est assurément pas lorsque l'opération entre dans le champ du droit du licenciement collectif pour motif économique. Un espace de négociation n'est réellement ouvert que dans le cas contraire... ce qui est peu fréquent.

**18 - Négociation relative aux modalités de consultation.** – L'article L. 2312-55, 2° du Code du travail ouvre un espace de négociation en ce qui concerne les modalités de consultation du comité social et économique, notamment le nombre de réunions. Il s'ajoute à celui relatif aux délais dans lesquels le comité social et économique doit rendre les avis attendus de lui.

**19 - Un investissement limité.** – Les négociateurs des accords relatifs au fonctionnement du comité social et économique n'ont souvent abordé, s'agissant des consultations ponctuelles, que les aspects procéduraux (modalités d'organisation de la procédure de consultation, recours à l'expertise, etc.) ; ils n'ont que rarement traité de questions de fond. L'explication du vide conventionnel relevé au sujet de ces dernières tient généralement à leur caractère non prioritaire dans un agenda social particulièrement chargé, à l'insécurité juridique susceptible d'affecter les aménagements de fond, à la difficulté de traiter dans un seul accord de situations très diverses, dont certaines mal maîtrisées. Il pourrait néanmoins y avoir matière, dans certains cas, à investir les rares espaces de liberté concédés par le législateur. Ainsi en est-il de l'implication du CSE des sociétés filiales et du rôle qui leur est dévolu en matière de concentration, la nouvelle rédaction du Code du travail, qui range maladroitement l'intervention du CSE dans la rubrique des « consultations » alors que de toute évidence il ne peut s'agir que d'une simple réunion d'information à l'initiative du chef d'entreprise de la société filiale, étant totalement ambiguë à ce sujet. Un accord collectif pourrait sur ce point apporter d'utiles précisions.

## C. - L'aménagement conventionnel des commissions santé, sécurité et conditions de travail

**20 - Un vaste champ.** – Cet aménagement se distingue radicalement des précédents. Qu'il s'agisse de la mise en place ou du fonctionnement des commissions santé, sécurité et conditions de travail constituées au sein des comités sociaux et économiques, un champ relativement vaste est offert au jeu des aménagements conventionnels, qui n'est limité que par des dispositions d'ordre public centrées sur l'essentiel. L'espace de l'ordre public pour les commissions santé, sécurité et conditions de travail est celui qui s'impose pour toute institution représentative du personnel puisque s'y trouve l'obligation d'instituer ces commissions, leurs attributions, leur composition et la formation de leurs membres (*C. trav.*, art. L. 2315-36 à L. 2315-40). S'il s'agit du même ordre public absolu que celui prévu pour le comité social et économique, pour lequel l'ordre public absolu ne cède que pour les consultations et informations pouvant faire l'objet d'une négociation collective, l'espace de négociation est cependant bien plus vaste que pour ce comité. Il inclut en effet le périmètre et les

modalités de mise en place des CSSCT ainsi que leur nombre (*C. trav.*, art. L. 2315-41 à L. 2315-43). Les dispositions supplétives couvrant cet espace n'étouffent pas la négociation car elles ne précisent pas ou ne précisent que très peu les solutions à apporter sur chacun de ces sujets. Des réponses peuvent être apportées par le règlement intérieur du comité social et économique (modalités de mise en place des CSSCT), alors que l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de ces commissions (*C. trav.*, art. L. 2315-44). Cette articulation pourrait être prémonitoire. Pour les matières laissées à la négociation collective, il n'existe en effet aucun ordre public. La négociation est alors entièrement libre. Le législateur a, ici, fait confiance aux partenaires sociaux.

Au total, en dehors des CSSCT, on observe que l'espace de la négociation est étroitement comprimé entre un ordre public envahissant et des dispositions supplétives souvent très denses et détaillées. Or, l'effet des dispositions supplétives ne doit pas être sous-estimé.

**21 - En bref.** – Le législateur, au cours des dernières années, a entendu distinguer un corps de normes d'ordre public des autres dispositions dotées d'un caractère supplétif. Ce caractère ne les empêche pas de peser fortement sur le cours des négociations, les organisations syndicales étant assurées de leur application en l'absence d'accord. Ce n'est souvent, en pratique, que s'il est avéré que certaines dispositions légales ne répondent absolument pas aux spécificités de l'entreprise qu'un accord a des chances d'être conclu. Laisser un champ important à la négociation collective suppose de revoir en profondeur l'ensemble des dispositions à caractère supplétif.

## 2. Une négociation collective libérée

**22 - Une recherche d'efficacité.** – La vie des entreprises ne se réduit pas au jeu des normes légales. Au-delà des champs ouverts par les pouvoirs publics à la négociation collective, il advient que se développent des processus parallèles de discussion et d'échange, parfois accompagnés de la création de forums de discussion et d'échange, voire de véritables instances à fondement extrêmement variable : une décision unilatérale de l'employeur, un accord avec la délégation du personnel au CSE, un usage... Portant sur les années 2014-2016, une étude de la DARES<sup>7</sup> souligne que « des échanges informels hors du cadre des négociations collectives visant à la conclusion d'un accord se déroulent dans 8 établissements sur 10 ». Les sujets les plus fréquemment abordés lors de ces échanges en 2016 furent le temps de travail (dans 51 % des établissements), le « climat » des relations de travail (dans 50 % d'entre eux) et les conditions de travail (dans 49 % d'entre eux), que les établissements soient ou non pourvus d'instances de représentation du personnel et que s'y soient ou non déroulées des négociations pendant la période analysée. À l'opposé, le thème le moins abordé dans le cadre de ces échanges informels est celui de la représentation des salariés dans l'entreprise. Pour aussi informels qu'ils soient, ces échanges répondent généralement à un besoin de proximité entre le management de l'entreprise et les salariés en vue de traiter certains sujets hors de toute lourdeur procédurale en privilégiant le seul critère qui vaille : l'efficacité.

**23 - Une prudence excessive.** – Le champ des aménagements conventionnels analysés est très restreint au regard de l'ensemble de la réglementation relative à la négociation collective dans l'entreprise ou au comité social et économique. S'agissant de la négociation collective, les aménagements conventionnels ne sont prévus que pour la négociation collective obligatoire et c'est parce que le législateur a introduit une obligation de négocier qui n'est pas dans la nature de la négociation collective qu'il a tenté ensuite d'assouplir cette dernière, mais très à la marge. S'agissant des comités sociaux et économiques,

7. DARES Analyses 2019-011, 25 févr. 2019, *La négociation collective d'entreprise entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ?*

les aménagements ne sont envisagés que pour les consultations et l'information de ces comités. Mais eux aussi sont marginaux alors qu'il eût été normal que le législateur s'en remette à ceux auxquels cette consultation et cette information sont destinées. Ici aussi, il a fait preuve d'une extrême prudence et ce n'est que pour les CSSCT qu'il a réellement laissé un champ libre à la négociation collective. Cet excès de prudence constitue de toute évidence un frein à la négociation d'aménagements et pose la question d'une confiance propice à une négociation libérée.

**24 - La nécessaire confiance.** – Dans un océan d'ordre public, le législateur a aménagé quelques îlots ouverts à une négociation collective qu'il a fortement bridée. L'étude des dispositions législatives destinées à tracer les contours de ces îlots frappe par la méfiance du législateur à l'égard de la négociation collective d'entreprise. Pourtant les conditions de validité des accords collectifs conclus dans ce cadre devraient exclure tout doute quant à la capacité des organisations

syndicales à s'exprimer au nom de la collectivité des salariés (*C. trav., art. L. 2232-12*). Leur faire confiance pour définir avec l'employeur les règles d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise dans le respect d'un noyau dur de règles d'ordre public d'une ampleur extrêmement limitée serait pour le moins pertinent. La confiance, tel est sans doute le maître mot, celui dont dépend la qualité des rapports noués entre l'ensemble des acteurs qui font, au quotidien, la vie et le succès de l'entreprise, mais aussi celui qui permettra peut-être, un jour, aux partenaires sociaux de forger eux-mêmes l'essentiel des règles appelées à régir l'entité au sein de laquelle ils déploient leur activité.

**MOTS-CLÉS :** Conventions et accords collectifs - Négociation collective

**TEXTES :** *C. trav., art. L. 2221-1 et s.*

**JURISCLASSEUR :** *Travail Traité, fasc. 31-2 par Gérard Vachet*



## Consultez vos revues sur tablette, smartphone et PC\*!



*Un accès simple et rapide à vos archives*



*Un confort de lecture*



*Un accès optimisé pour chaque support*



*Vos articles en lecture audio\*\**



Nouveau

Version Web\*

Vos revues accessibles à tout moment sur votre PC



LEXISNEXIS SA - 5502 030 1431 RCS PARIS - PHOTOS © FOTOLIA.COM  
 [TREVINOIRE\_04/2017]

SERVICE INCLUS  
DANS VOTRE  
ABONNEMENT

TÉLÉCHARGEZ  
GRATUITEMENT  
L'APPLI ET LAISSEZ-  
VOUS GUIDER...



[www.lexisnexis.fr/lexiskiosque](http://www.lexisnexis.fr/lexiskiosque)

\* Sauf La Semaine Juridique Notariale et Immobilière  
\*\* Dans l'appli uniquement