



Institut

du **travail**

Université de Strasbourg

# L'évolution du droit français de la négociation collective

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu  
21 juin 2022

Nicolas Moizard  
Université de Strasbourg

# Avant 1936 : les difficiles premiers pas

- Difficulté de faire respecter une convention collective
- **Petits progrès en 1919** : la convention collective s'applique à tous les contrats individuels signés par les employés ou employeurs qui y sont soumis

# Front populaire

- **Accords Matignon du 7 juin 1936** : « admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail »
- **Loi du 24 juin 1936** qui crée la convention collective nationale de branche étendue

# Loi du 11 février 1950

- Les conventions collectives doivent être signées par des syndicats
- Elles sont systématiquement applicables à tous les salariés même non syndiqués

# Evolution vers l'accord d'entreprise

- **Loi du 13 novembre 1982** : obligation annuelle de négocier pour l'employeur (salaires, temps de travail, égalité professionnelle, gestion prévisionnelles de l'emploi)
- Développement des accords « atypiques » sur l'emploi dans les années 90

# Autorisation des accords collectifs dérogatoires

- L'accord d'entreprise peut déroger au Code du travail
- Même dans un sens moins favorable aux salariés

# Réforme de représentativité syndicale

- Fondée sur l'audience aux élections dans l'entreprise
- 10% des suffrages exprimés pour être représentatif
- L'accord collectif doit être majoritaire

# Loi « TRAVAIL » 2016

- Priorité donnée à l'accord d'entreprise en matière de durée et d'aménagement du temps de travail
- La loi devient « *supplétive* » : elle ne s'applique qu'à défaut d'accord collectif

# Ordonnances Macron septembre 2017

- Généralisation de la priorité donnée à l'accord collectif d'entreprise
- Accroissement de la supplétivité de la loi
- Diversification des acteurs de la négociation
- Effacement du contrat de travail face à l'accord collectif

# Nouveaux accords collectifs

- Les accords de performance collective :
  - Permettent de modifier le contrat de travail, même dans un sens défavorable
  - Sur la rémunération, le temps de travail, le lieu.....
  - Licenciement du salarié qui refuse

# Objectifs des ordonnances de 2017

1. Définir la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective ;
2. Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs notamment au travers d'une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel, plus en phase avec la réalité des entreprises et les enjeux de transformation dont elles ont à débattre ;
3. Rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés.

**PREMIER BILAN?**