



## Flash Info LDAJ

### Fédération CGT Santé Action Sociale

## **Négociation dans le secteur privé : Les accords de méthode pour les NAO - Négociation annuelle obligatoire**

Dans le secteur privé, les syndicats sont amenés à participer à des négociations annuelles obligatoires avec les employeurs. Dans ce cadre, il est possible de prévoir un accord de méthode en amont de l'ouverture des négociations.

### **Les textes applicables aux accords de méthode**

L'**accord de méthode** est défini par L'[article L. 2222-3-1 du Code du travail](#) lequel dispose :

*« 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, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.*

*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 ».*

S'agissant de la **négociation d'entreprise avec des délégués syndicaux**, cette mesure complète l'[article L. 2232-20 du Code du travail](#) qui renvoie lui-même pour les NAO aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

### **Que peut contenir un accord de méthode avant les NAO ?**

**Pour rappel, un accord de méthode porte en principe sur :**

- la composition des équipes de négociateurs ; les informations disponibles ; le recours à un diagnostic partagé ou une étude d'impact ; les modalités de la négociation ;
- la méthodologie de travail (réunion préparatoires, groupes projet, échantillon test, simulations de solutions...);
- le calendrier des étapes du projet ; le calendrier des thèmes de la négociation ; l'interface avec le CSE ;
- les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives (crédit d'heures supplémentaires, contribution exceptionnelle de fonctionnement... ;
- la communication sociale auprès du personnel ; le socle social ; le recours aux expertises et le choix d'un cabinet agréé ; l'assistance éventuelle d'avocats durant les réunions plénières ; la rédaction d'un compte-rendu ou d'un relevé de décisions recensant les points d'accord et ceux restant à négocier ;
- le recours à une assistance extérieure pour la rédaction du compte-rendu ; les modalités de résolution à l'amiable des éventuelles difficultés ; le recours à la médiation et parfois sur la confidentialité des informations délivrées.

## La confidentialité dans la négociation ?

S'il est possible d'inclure a priori une notion de confidentialité, il faut impérativement faire préciser à l'employeur si la confidentialité porte sur les thèmes abordés ou sur les informations transmises.

a) Si c'est sur les thèmes abordés s'agissant de NAO, cela n'est pas possible car **les thèmes ne sont pas soumis en soi à une confidentialité**. (Cf. les articles L.2242-1 et suivants du Code du travail).

b) Si c'est sur les informations transmises : Il faut impérativement argumenter sur la confidentialité des documents transmis en invoquant notamment le fait que s'agissant de NAO, sur le fondement des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, où **la notion de confidentialité des documents à transmettre selon les sujets de négociation n'est pas mentionnée**.

Bien au contraire, **s'agissant de négociations dites « récurrentes » et obligatoires, aucune notion de confidentialité des thèmes abordés ne peut être exigée**.

A l'inverse, en vertu des articles L.2242-4 du Code du travail, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. Ainsi, il semble difficile pour l'employeur d'argumenter l'intérêt d'inclure une prétendue notion de confidentialité des thèmes abordés. A ce titre, **il est conseillé, si cela ne figure pas dans l'accord de méthode, de rappeler les dispositions d'ordre public de cet article du Code du travail**.

De plus, les éléments communiqués pouvant être dépouillés de « données personnelles » et donc ne présenter aucun caractère confidentiel, il est possible de lister les éléments qui ne présentent aucun caractère confidentiel car ne présentant aucune donnée personnelle, aucun secret de fabrication, en sachant que les comptes d'une entreprise ne sont pas non plus des éléments « confidentiels » ces derniers étant amenés à être publiés.

## Le principe de loyauté dans les négociations

Sauf si l'accord le stipule expressément, la méconnaissance des stipulations de l'accord de méthode n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties. (article L.2222-3-1 dernier alinéa du Code du travail).

**Toutefois, les négociations, à tous les stades, doivent être faites loyalement et l'absence de loyauté est sanctionnée par la nullité de l'accord.**

Par exemple, si un employeur transmet la veille pour le lendemain un accord de méthode, cela ne constitue pas une négociation loyale et transparente. En effet, les syndicats doivent bénéficier, suffisamment en avance, des informations tant en ce qui concerne les documents transmis que les projets d'accord.

**Si l'employeur ne respecte pas son principe de loyauté dans la négociation, il est conseillé de lui envoyer un courrier recommandé avec accusé de réception avec également en copie l'inspection du travail** au terme duquel il est possible d'indiquer, selon la situation rencontrée :

- que les négociations à tous les stades doivent se dérouler de façon loyale
- que les négociateurs ont été obligés de demander un accord de méthode avec mise en place d'un calendrier et de respect de dates strictes car l'employeur mettait systématiquement les négociateurs devant le fait accompli en ne communiquant qu'à la dernière minute les documents ; ce qui est un manque flagrant de loyauté dans la négociation
- que l'employeur est déloyal en ne transmettant que quelques jours seulement avant la date de signature, un projet d'accord de méthode que vous n'avez pas le temps d'amender et de lire
- que vous demandez à ce que ces pratiques cessent car remettant en cause le principe même de loyauté que les juges pourraient sanctionner soit par la nullité de l'accord subséquent si un accord est conclu soit par le versement de dommages intérêts pour défaut de négociations loyales en cas de défaut d'accord.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Février 2023