

# Négocier dans les branches professionnelles à Mayotte

**GUIDE**



## Par mon engagement dans un processus de négociation, je participe à la convergence sociale



Ce guide est un **outil pour passer à l'action**, il contient :

- un rappel de quelques notions juridiques
- des repères afin de me situer dans un processus de négociation
- des ressources pour le compléter, selon mes besoins



Ce guide :

- n'a pas vocation à me donner les éléments économiques et sociaux des branches
- ne reprend pas la totalité des textes juridiques applicables en matière de négociation collective
- n'est pas opposable juridiquement

# Quelles sont les étapes du processus d'accompagnement mahorais ?



## Pourquoi négocier des conventions collectives à Mayotte ?



### Pour les salariés :

Améliorer les conditions  
d'emploi et de travail



Les dispositions négociées  
sont en principe plus favorables



Adapter les règles existantes aux situations des salariés et aux spécificités d'un secteur, d'une activité



### Pour les employeurs :

Eviter le dumping social  
et adapter des dispositions aux  
spécificités de leurs activités



Les mêmes règles  
concurrentielles s'imposent



**Créer un cadre de droit profitable à tous**

**Renforcer l'attractivité des métiers sur le territoire et avancer vers la convergence sociale**

## Sommaire

### Le cadre de la négociation collective



Pourquoi participer à des négociations collectives ?	<b>Page 1</b>
Qui sont les acteurs en présence ?	<b>Page 3</b>
Je participe à la négociation, quel est mon rôle ?	<b>Page 4</b>
Quelles sont les organisations syndicales et patronales mahoraises ?	<b>Page 6</b>
Quel est le rôle de la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) ?	<b>Page 7</b>
Quelles sont les missions d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ?	<b>Page 8</b>
Sur quels sujets peut porter la négociation collective de branche ?	<b>Page 9</b>

### Le processus de négociation



Quelles sont les étapes de la négociation collective ?	<b>Page 14</b>
Quel est le périmètre de mon mandat de négociatrice ou négociateur ?	<b>Page 15</b>
Comment négocier ?	<b>Page 16</b>
Comment rédiger ?	<b>Page 20</b>
Quelles sont les conditions de signature d'un accord ?	<b>Page 21</b>
Pourquoi et comment étendre un accord ?	<b>Page 22</b>
Quel suivi effectuer ?	<b>Page 23</b>

 Cliquez pour accéder à la page

## Pourquoi participer à des négociations collectives ?

### Prendre part à l'évolution positive du droit du travail...

Le processus de négociation du droit conventionnel me permet, en tant que négociateur, de contribuer activement à la création et à l'évolution du droit du travail en proposant des solutions adaptées pour encadrer les relations professionnelles

### ...dans un environnement constitué de multiples textes



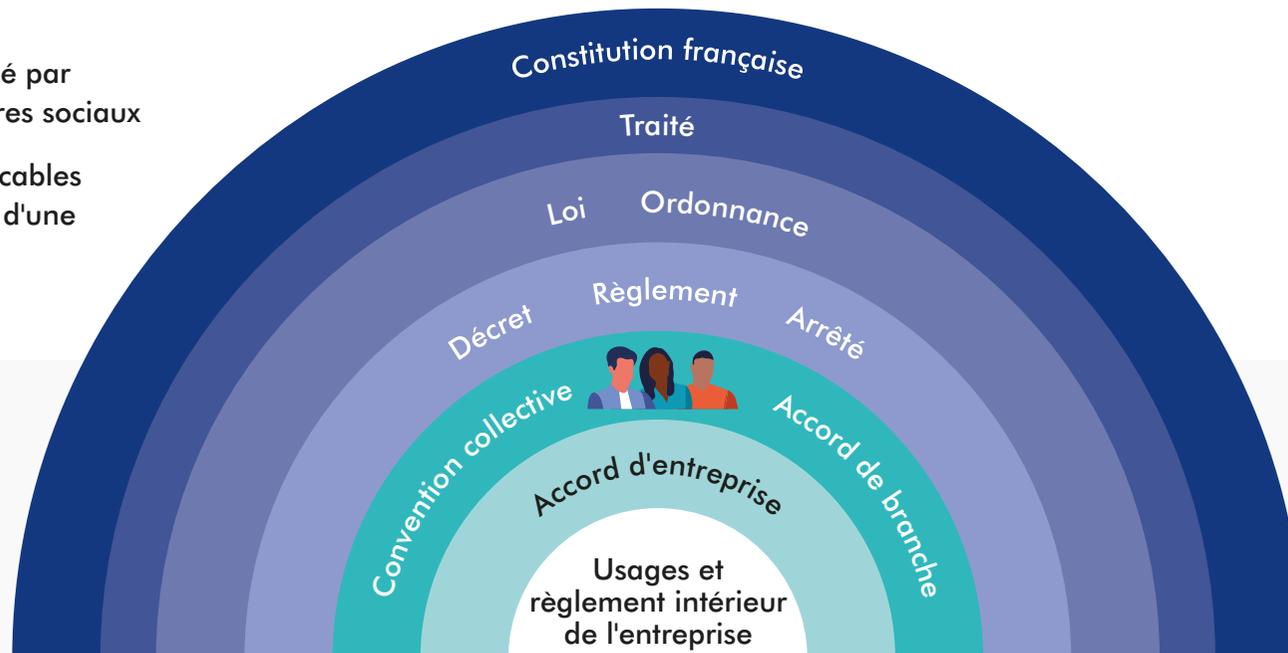
Droit imposé par l'Etat



Droit négocié par les partenaires sociaux



Règles applicables aux salariés d'une entreprise



## Le droit du travail est composé de nombreux textes d'origine différente : comment s'articulent ces textes entre eux ?



En cas de **contradiction entre 2 textes** : un texte ne peut pas remettre en cause un texte existant à un niveau supérieur = « **hiérarchie des normes** »



En cas de **concurrence de textes applicables** : les dispositions les plus favorables aux salariés s'appliquent = « **principe de faveur** »



La loi peut autoriser des **exceptions au principe de faveur**, c'est-à-dire autoriser des dérogations moins favorables



Est-on certain d'avoir des dispositions plus favorables ?

*Par exemple : si une convention collective accorde des droits plus avantageux aux salariés par rapport à ce que prévoit la loi, les dispositions de la convention collective s'appliquent*

## Qu'est-ce que le droit conventionnel ?

Ce droit s'appuie sur un principe issu de la Constitution française : « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail »

## Qui sont les acteurs en présence ?

### Organisations Syndicales (OS) :

- représentent les intérêts des salariés
- regroupent des travailleurs / employés
- agissent en leur nom pour négocier avec les employeurs ou leurs représentants



### Organisations Patronales (OP) :

- représentent les intérêts des employeurs
- regroupent des entreprises ou des employeurs d'un même secteur d'activité
- agissent pour négocier avec les syndicats ou les représentants des travailleurs

=  
**Partenaires sociaux**

**OS et OP sont les acteurs de la négociation des conventions collectives et accords collectifs de branche**

L'objectif est de parvenir à un accord équilibré et mutuellement acceptable pour chacune des parties

À Mayotte, les négociateurs de branche sont accompagnés par l'Etat à travers la désignation d'un Président de Commission Mixte (PCM) dans chaque branche

## Je participe à la négociation, quel est mon rôle ?



### Représenter des intérêts

J'agis en tant que représentant ou représentante de mon organisation. Ce sont les organisations qui sont conviées et qui désignent 1 ou plusieurs personnes pour les représenter



### M'informer

Je cherche les réponses aux questions juridiques et techniques abordées



### Négocier

Je participe activement aux discussions pour parvenir à un accord



### Communiquer

Je communique aussi bien au sein de mon organisation, qu'avec les autres organisations



### Proposer

Je formule des propositions après avoir pris en compte les attentes de mon organisation et les demandes des autres organisations



### Rédiger

Une fois l'accord trouvé, je m'assure que la rédaction du texte retranscrit bien cet accord



## Conditions requises :

Je suis **mandaté par mon organisation**, avec un mandat clairement défini et spécifique à la négociation en cours

### je m'engage à être loyal :

j'agis de manière honnête et intègre dans mes relations et mes engagements  
*Exemple : la délégation des employeurs ne peut pas avoir des échanges bilatéraux en excluant une organisation*



### Je participe de **bonne foi** :

- en contribuant activement aux discussions
- en prenant en considération les propositions des autres organisations
- en travaillant de manière constructive pour parvenir à un accord équilibré

Je recherche des **informations pertinentes** sur les sujets à négocier



Dans un climat de **confiance**  
Les autres négociateurs peuvent se fier à moi et je peux me fier à eux



Avec un objectif de **satisfaction** des motivations directes (ce qui est obtenu au travers de l'accord) et des motivations indirectes (préservation des relations, respect des procédures)  
**accord satisfaisant = accord utile**

## Quelles sont les organisations syndicales et patronales mahoraises ?

Les principales organisations syndicales et patronales à Mayotte au plan interprofessionnel sont :

Pour les organisations syndicales :



Pour les organisations patronales :



Ces organisations syndicales et patronales peuvent être représentatives dans certaines branches et pas dans d'autres

# Quel est le rôle de la Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS) ?



Direction  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DEETS)

L'accompagnement de la DEETS intervient tant pour les secteurs avec convention collective nationale (CCN) applicable à Mayotte que pour ceux sans convention collective (présentation et partage des données essentielles du secteur concerné, aide et appui à l'identification des acteurs, aide et appui à la formation en amont des futurs négociateurs, appui méthodologique à la négociation...etc)



Dès à présent, **plusieurs CCN** sont désormais applicables à Mayotte, sans que les entreprises ou les salariés n'en soient informés, par manque de connaissance du droit applicable



Dans ce contexte, la DEETS a posé **2 objectifs** principaux :

## Pour les branches disposant d'une CCN applicable à Mayotte :

accompagner les partenaires sociaux de branche dans la **négociation de dispositions particulières** pour tenir compte du contexte socio-économique local

## Pour les branches ne disposant pas d'une CCN applicable à Mayotte :

assurer un appui pour le développement du droit conventionnel à Mayotte, afin :

- d'améliorer l'attractivité des emplois locaux
- de réguler la concurrence au sein d'une même branche
- d'améliorer les conditions de travail des salariés

# Quelles sont les missions d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ?

Dans chaque branche, la CPPNI a des missions d'intérêt général :

**Représentation de la branche**  
obligatoirement mise en place

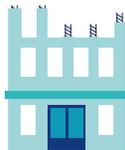
**Rôle de veille**  
sur les conditions de travail et d'emploi

**Établissement d'un rapport**  
annuel d'activité

La branche regroupe des entreprises qui produisent des biens ou des services appartenant au même secteur d'activité  
Elle est constituée des acteurs représentatifs de ce secteur

Exemples :

Bâtiment



Hôtels cafés et  
restaurants



Transport



La CPPNI est réunie au moins 3 fois par an en vue des négociations de branche et professionnelle  
Elle définit son calendrier de négociations

**Son rôle :**

**Animer le dialogue social et proposer**  
des sujets de négociation, définir un calendrier  
de réunions, commander des études  
préparatoires, ...

**Interpréter**  
le contenu d'un accord à la demande d'une  
juridiction ou de toute partie concernée



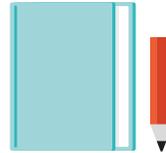
La CPPNI donne un avis motivé sur toute demande d'extension d'un accord de branche

# Sur quels sujets peut porter la négociation collective de branche ?

## Les principaux thèmes



**Salaire  
et rémunération**



**Formation  
professionnelle  
et apprentissage**



**Égalité  
professionnelle**



**Conditions  
de travail**



**Temps  
de travail**



**Protection sociale  
complémentaire**

## Le périmètre de la négociation est encadré par :

des **dispositions d'ordre public** :  
certaines lois contiennent des dispositions  
considérées comme d'ordre public,  
c'est-à-dire qu'elles sont considérées  
comme absolument nécessaires pour  
protéger les intérêts généraux des  
travailleurs et ne peuvent en aucun  
cas être mises en cause  
*Exemple : salaire minimum*

**Négociation collective** :  
les OS et OP élaborent des accords pour  
encadrer les conditions de travail, les  
salaires, les avantages sociaux, etc., dans le  
but d'adapter les règles générales du code  
du travail aux réalités des secteurs d'activité  
ou des entreprises

des **dispositions supplétives** :  
elles viennent compléter ou pallier  
l'absence d'accord collectif avec un cadre  
légal par défaut  
*Exemple : si aucun accord sur les horaires  
de travail n'a été négocié, les règles  
supplétives établies par la loi s'appliqueront*



## Les différentes catégories d'accords au niveau de la branche

Quelle est la différence entre une convention et un accord ?



la **convention collective** traite l'ensemble des thèmes qui relèvent de la négociation collective, c'est-à-dire l'ensemble des conditions de travail et des garanties sociales d'un secteur d'activité



L'**accord** traite quelques uns des thèmes qui relèvent de la négociation collective  
*Exemples: salaires minimaux, durée du temps de travail*  
L'**accord de branche** vise un même secteur d'activité économique.  
La branche regroupe des entreprises relevant d'un même secteur d'activité  
*Exemples : le bâtiment, les transports*

Si la négociation porte sur l'ensemble des thèmes : ce qui sera négocié ne sera appliqué **qu'une fois tous les thèmes négociés**.  
Si la négociation a lieu par thème, une fois qu'**un thème** est négocié, l'accord correspondant peut être **appliqué directement**. Au final, l'ensemble des accords conclus constituera la convention collective.



## Le périmètre de la négociation collective de branche

Définir les garanties applicables aux salariés dans les matières suivantes :

**1** - Les **salaires minima** hiérarchiques

**2** - Les **classifications**

**3** - La mutualisation des fonds de financement du **paritarisme**

**4** - La mutualisation des fonds de la **formation professionnelle**

**5** - Les **garanties collectives complémentaires**  
(code de la sécurité sociale)

**6** - Les mesures relatives à la **durée du travail**, à la répartition et à l'aménagement des **horaires** (énoncées à l'article L.3121-14, au 1° de l'article L.3121-44, à l'article L.3122-16, au 1er alinéa de l'article L.3123-19 et aux articles L.3123-21 et L.3123-22 du code du travail)

**7** - Les mesures relatives aux **contrats de travail à durée déterminée** et aux contrats de travail **temporaire** (énoncées aux articles L.1242-8, L.1243-13, L.1244-3, L.1244-4, L.1251-12, L.1251-35, L.1251-36 et L.1251-37 du code du travail)

**8** - Les mesures relatives au **contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération** (énoncées aux articles L.1223-8 et L.1223-9 du code du travail)

**9** - L'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes

**10** - Les conditions et les durées de renouvellement de la **période d'essai** (mentionnées à l'article L.1221-21 du code du travail)

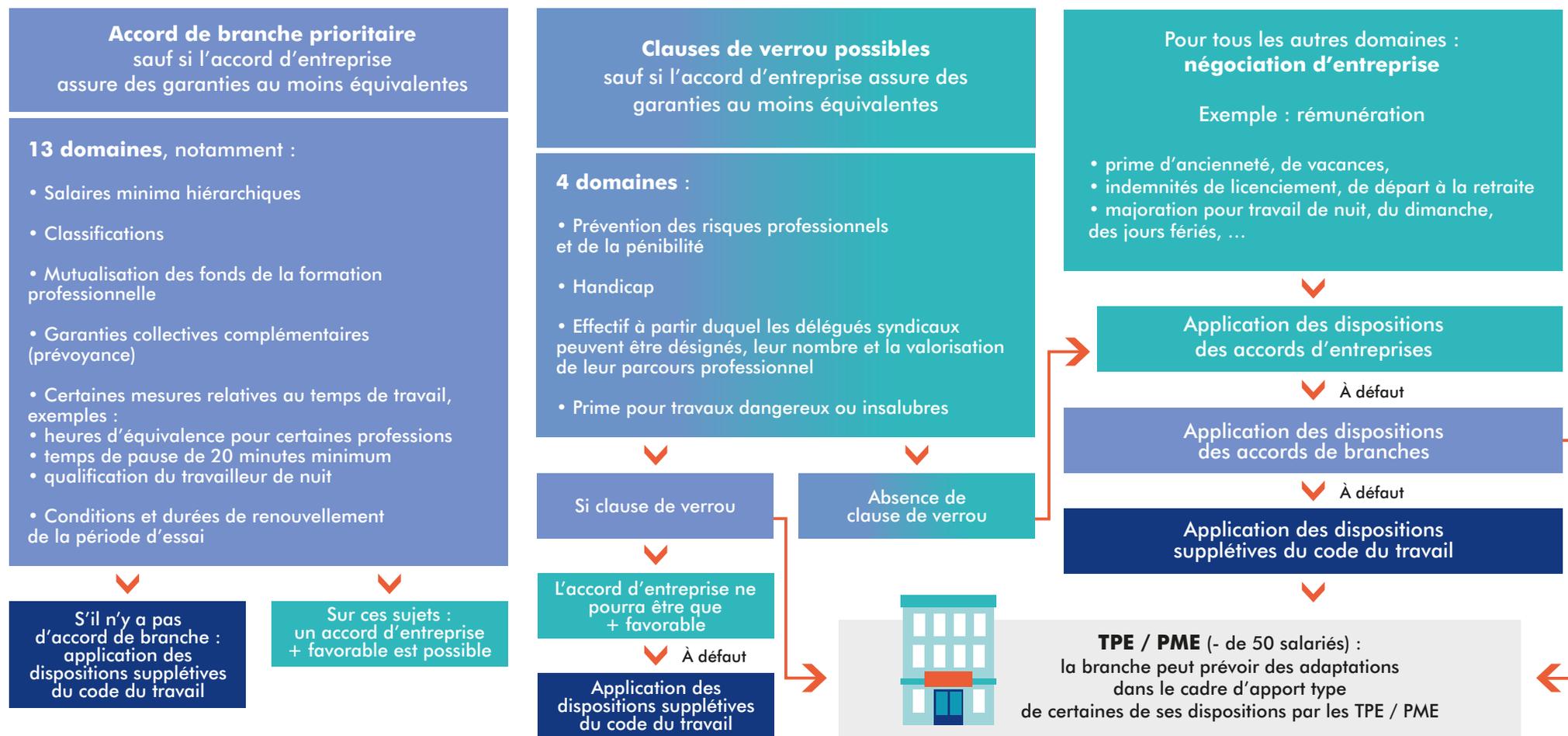
**11** - Les modalités selon lesquelles la **poursuite des contrats de travail** est organisée entre 2 entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 ne sont pas réunies (succession, vente, fusion...)

**12** - Les cas de **mise à disposition d'un salarié temporaire** auprès d'une entreprise utilisatrice (mentionnés aux 1° et 2° de l'article L.1251-7 du code du travail)

**13** - La rémunération minimale du **salarié porté**, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire



## L'articulation accords de branche et accords d'entreprise



Ces dispositions viennent compléter ou pallier l'absence d'accord collectif avec un cadre légal par défaut

Que sont les « dispositions supplétives » ?



Qu'est-ce qu'une « clause de verrou » ?

Une clause de verrou vise à protéger les conditions prévues dans l'accord de branche comme étant la norme applicable à toutes les entreprises concernées par cette branche



## Les conditions d'application d'une convention ou d'un accord collectif



### Le champ d'application professionnel s'appuie sur l'activité des entreprises de la branche, au regard du code APE

Code NAF : nomenclature d'activité française

Code APE : activité principale exercée

Si plusieurs activités sont exercées par une même entreprise (*exemple : commerce de gros et commerce de détail*), seule l'activité principale est prise en compte, sauf s'il y a des établissements distincts (au sens des élections professionnelles)

La convention ou l'accord s'applique à tous les salariés (syndiqués ou non)

#### Avant l'extension de l'accord de branche, l'employeur doit l'appliquer :

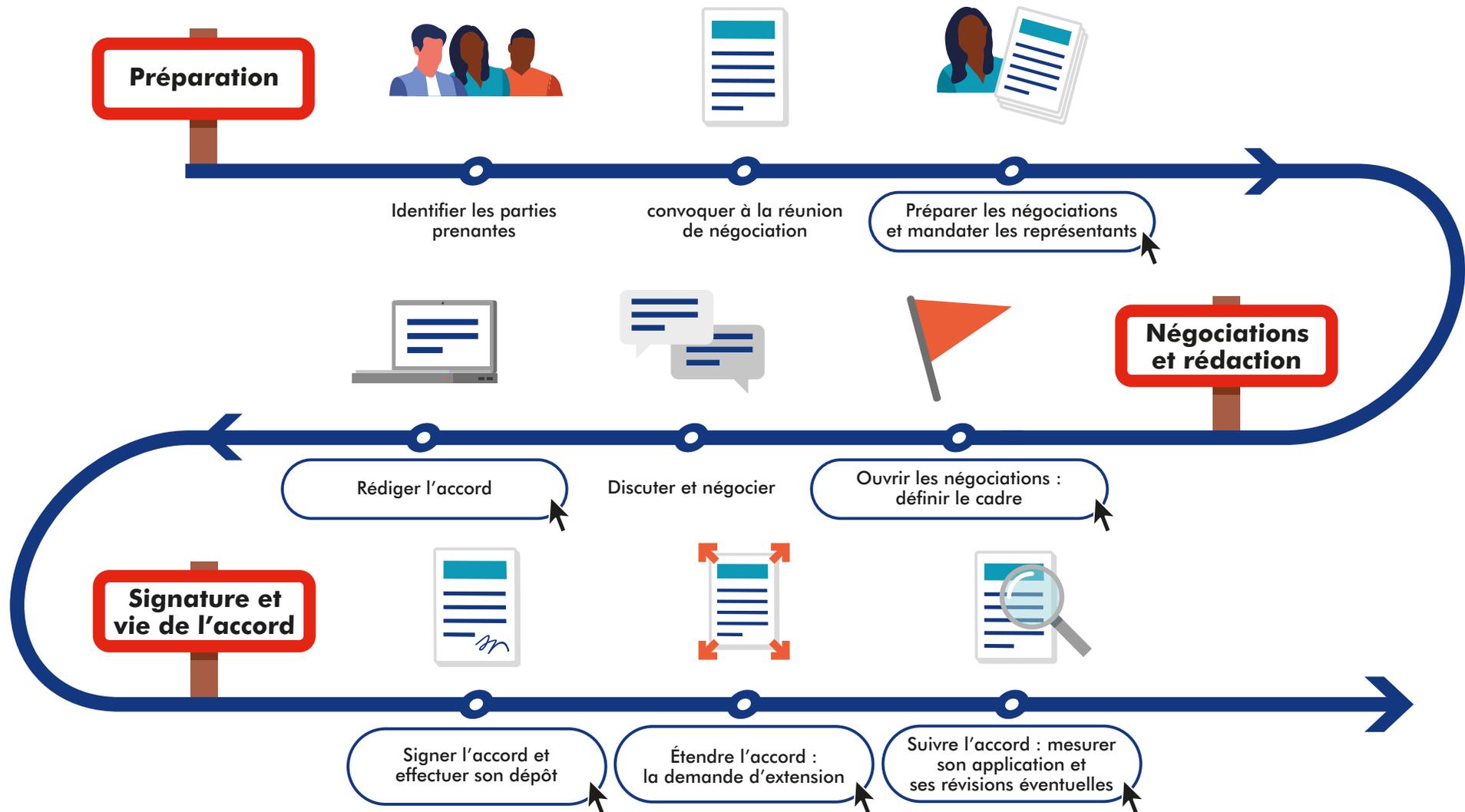
- et
- s'il se situe dans le secteur territorial et professionnel visé par l'accord
  - s'il est adhérent à une organisation patronale qui a signé l'accord



**Une fois l'accord étendu**, toutes les entreprises du secteur et du territoire visées par l'accord sont tenues de l'appliquer  
(voir "Pourquoi et comment étendre un accord" - page 22)

# Le processus de négociation

## Quelles sont les étapes de la négociation collective ?





## Quel est le périmètre de mon mandat de négociatrice ou négociateur ?

**Le périmètre de mon mandat peut être défini par des règles internes à mon organisation.**

### Principaux aspects :

#### Durée :

Mon mandat peut être spécifique à une négociation ou être plus général et s'appliquer à plusieurs discussions sur une période déterminée

#### Pouvoirs :

Le mandat détermine les limites et l'étendue de mes pouvoirs pour négocier au nom de l'organisation que je représente. Cela peut inclure la capacité à prendre des engagements, à signer des accords, etc.

#### Thèmes de négociation :

Mon mandat peut préciser les sujets sur lesquels je suis habilité à négocier

#### Procédures internes :

Mon mandat peut inclure des règles concernant les comptes rendus de négociation, les validations nécessaires, etc.



Être clair sur l'objet de la discussion

Assurer une représentation claire et cohérente des intérêts de l'organisation



Bien respecter mon périmètre de négociation

Rendre compte de l'état de la négociation à l'organisation que je représente



## Comment négocier ?

### L'accord de méthode



J'ai la possibilité d'établir un **accord de méthode avec l'ensemble des participants** :  
**permettre à la négociation de s'accomplir dans un cadre validé par tous**

**Nature des informations partagées**  
entre les négociateurs

**Principales étapes**  
du déroulement des négociations

**Moyens** supplémentaires  
ou spécifiques

D'autres éléments peuvent également être prévus :

**Modalités de convocation**  
Calendrier, durée, lieux de réunion

**Comportement attendu**  
Dialogues et propositions

**Déroulement des discussions**  
Règles de fonctionnement,  
méthode de résolution des conflits



**Déterminer un cadre clair et transparent pour faciliter le déroulement des discussions**  
**Fluidifier et sécuriser la négociation**



## Techniques de négociation

Afin de parvenir à un accord satisfaisant, certaines techniques et postures peuvent être plus efficaces que d'autres :

### Négociation basée sur les positions

L'accent est mis sur les positions de chacun



#### Pratiques et conséquences possibles :

- offres et concessions
- risque de surenchère
- confrontations et conflits
- équilibre à un instant donné

### Négociation basée sur les intérêts

L'accent est mis sur la réponse aux intérêts de chaque partie



#### Pratiques et conséquences possibles :

- regarder au-delà des positions, chercher les intérêts de chacun
- créer des options, parfois audacieuses
- avoir des échanges mutuellement avantageux
- considérer le problème comme partagé
- afficher sa volonté de coopérer

Comprendre les préoccupations et motivations de chacun favorise des accords satisfaisants pour tous





## Négociation basée sur les intérêts

### Faire la différence entre la personne et l'objet de la discussion

Les négociateurs sont avant tout des personnes  
 Mon intérêt est double :

- l'objet de la négociation et
- la relation avec le partenaire

### Se concentrer sur les intérêts en jeu et non sur 1 position

Empathie : se mettre à la place de l'autre partie pour comprendre et chercher des solutions

### Faire valoir des options qui profitent à tous

Se baser sur les intérêts communs et divergents pour trouver de nouvelles solutions alternatives

### Insister sur l'utilisation de critères de choix objectifs

Séparer le moment de génération de solutions, du moment de la sélection des plus pertinentes

### Partager les informations

Cerner le problème :

- lister les difficultés à résoudre
- présenter les conséquences à long terme

- Identifier les intérêts communs et les intérêts divergents, les hiérarchiser
- Questionner et reformuler sans juger

Formuler l'énoncé du problème :

- se donner un défi commun : que devez-vous résoudre ensemble ?
- se mettre d'accord sur des critères de sélection partagés

### Rechercher la solution

- Mettre sur la table toutes les options et suggestions possibles pour discussion
- Établir des hypothèses pour ouvrir le champ des possibles sans perdre de vue l'énoncé du problème

### Évaluer les options

Pour cela, repartir de tous les éléments partagés auparavant :

- les parties ont-elles la même compréhension de chaque option ?
- l'option répond-elle à l'énoncé du problème à résoudre ?
- l'option passe t-elle le test des critères convenus ?

**EN SAVOIR + VIDEO :**  
 Psychologie de la négociation





## Conseils pratiques

### Prendre en compte l'équilibre global d'un texte pour en apprécier le contenu :

face à un point jugé insatisfaisant, s'il y a des éléments de satisfaction par ailleurs et qu'il ne s'agit pas d'un point de blocage indépassable >>> réfléchir au compromis

### En cas de désaccord persistant :

Si nous ne trouvons pas un accord, la situation des salariés et des entreprises n'évolue pas. Pour apprécier l'aspect positif d'un accord, le comparer à la situation actuelle, à la situation des salariés et des entreprises concernés

### Demander une suspension de séance

J'ai la possibilité de demander une suspension de séance afin de discuter en privé, évaluer la situation, élaborer de nouvelles propositions et faire émerger des options soutenues par un plus grand nombre

### Confronter avec d'autres réalités

Échanger avec d'autres branches par exemple me permet de comparer les situations et d'avoir des retours d'expérience afin de faire avancer ma propre négociation



### 1 obligation : être loyal

J'agis de manière honnête et intègre dans mes relations et mes engagements



## Comment rédiger ?



**L'accord doit être un acte écrit et rédigé en français**

## Les points d'attention



### **Attention aux termes à utiliser et à leur interprétation possible**

*Exemple : choisir d'utiliser le verbe informer, consulter ou négocier sur un texte va entraîner des obligations très différentes pour les interlocuteurs*

### **Attention aux temps des verbes :**

lorsque j'utilise le présent, j'impose une obligation  
En cas de non-respect, cela peut invalider l'ensemble

*Exemple : "transmet" ou "peut transmettre",  
"contient" ou "peut contenir" n'ont pas  
la même conséquence juridique*



## Quelles sont les conditions de signature d'un accord ?

Comment être sûr que l'accord va être valide ?



### Pour être valide, l'accord de branche doit :



- être **signé** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins **30%** des suffrages lors des élections dans la branche



- ne pas faire l'objet d'**opposition** d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins **50%** des suffrages lors des élections



## Pourquoi et comment étendre un accord ?

### La procédure d'extension



**L'extension a pour objectif de rendre applicable un accord à tous les salariés et employeurs de son champ d'application territorial et professionnel :**

cet accord s'applique alors à toutes les entreprises, y compris à celles qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires

#### Comment demander l'extension ?

- Une des organisations syndicales ou patronales représentatives signataire de l'accord formule la demande d'extension par courrier adressé au ministre chargé du travail
- Cette demande peut être effectuée en même temps que le dépôt de l'accord

Il est possible de prévoir dans l'accord que celui-ci ne sera applicable que lorsqu'il aura été étendu



Délai de 15 jours pour que les organisations et personnes intéressées fassent valoir leurs observations

CNNCEFP : commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

Retour à la page "Les conditions d'application d'une convention ou d'un accord collectif"



## Quel suivi effectuer ?

**La mise en place d'une commission de suivi permet de mesurer l'application concrète de l'accord**

Les organisations signataires d'un accord peuvent prévoir la mise en place d'une commission de suivi propre à cet accord, qui en détermine alors les modalités

La CPPNI joue également ce rôle de suivi et d'interprétation éventuelle des clauses de l'accord ou de la convention collective



L'accord peut prévoir comment et quand il pourra être révisé

La révision d'un accord permet d'adapter ses dispositions  
Les nouvelles dispositions prennent la forme d'un avenant à l'accord concerné



Institut National du Travail, de l'Emploi  
et de la Formation Professionnelle



## Bonnes négociations !

Retrouvez des informations sur  
[formatdialogue.intefp.fr](https://formatdialogue.intefp.fr)



Document produit par l'Intefp  
Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle  
EPA (Etablissement public administratif)  
1498, route de Sain Bel - BP 84 - 69280 Marcy-l'Etoile  
Directeur de la publication : Hervé Lanouzière  
Contenus réalisés par l'équipe de Format Dialogue  
Création graphique : Juste Cause  
Date de parution : Mars 2024  
CC-BY-NC-SA  
[intefp.format@travail.gouv.fr](mailto:intefp.format@travail.gouv.fr)