

DYNAMIQUES DE NÉGOCIATIONS D'ENTREPRISE. LA LETTRE DE L'OBSERVATOIRE DU DIALOGUE SOCIAL

Étienne Colin

17/07/2026

L'Observatoire du dialogue social de la Fondation publie sa dernière lettre d'actualité. Dialogue social en période de canicule, obligation de loyauté dans les négociations obligatoires en entreprise, égalité salariale, négociation collective, action de groupe : tous les sujets qui font l'actualité du dialogue social et du travail syndical y sont abordés.

La lettre n°31

L'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 15 avril dernier, commenté dans ces colonnes, vient conforter l'obligation de bonne foi qui incombe aux parties autour de la table dans la négociation d'entreprise.

En posant avec force le principe que, dans les négociations obligatoires en entreprise, une signature du projet d'accord peut toujours intervenir tant que le procès-verbal de désaccord n'a pas été établi, la haute juridiction apporte des garanties complémentaires aux parties déterminées à jouer le jeu du dialogue social et à faire aboutir les négociations. Cet arrêt est le plus récent d'une série de décisions destinées à garantir la bonne foi dans les négociations collectives, en particulier en dissuadant les directions d'entreprise de recourir prématurément à la décision unilatérale. Ce renforcement de l'obligation de loyauté qui pèse sur les partenaires sociaux dans la négociation est de bon augure au moment où les bilans de la négociation collective pour 2024 tels que publiés par la Dares révèlent un meilleur dynamisme de la négociation d'entreprise corrélé à une baisse du taux d'aboutissement à la conclusion d'accords.

Le développement significatif du champ du négociable dans l'entreprise à la faveur des dernières évolutions législatives ne pourra en effet se traduire positivement pour les salariés sans un engagement constant et sincère des parties autour de la table pour aboutir à la conclusion d'accords.

Cette évolution constitue également une invitation des acteurs sociaux à s'emparer du levier de la négociation collective pour faire face à de nouveaux enjeux : les exemples ne manquent pas, qu'il s'agisse de la protection des salariés face aux pics de chaleur appelés à se répéter, de la montée en puissance des nouvelles actions de groupe en droit du travail, ou encore de la mise en œuvre de la directive sur la transparence financière dans les entreprises, en cours de transposition dans la loi française. En cas de persistance d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, constatés sur la base de nouveaux indicateurs imposés par la directive, il reviendra prioritairement à la négociation d'entreprise de trouver la voie d'une résorption de ces écarts de rémunération.

Gageons que, grâce à la concertation en cours avec les organisations syndicales et patronales, la loi de transposition de la directive européenne tiendra les promesses d'une réelle transparence sur les rémunérations dans les entreprises, dont on sait l'effet positif tant sur l'amélioration des conditions salariales que sur la qualité du dialogue social en entreprise.