

Qui négocie le plan de maintien dans l'emploi côté salariés ?

Réponse courte

L'article L.513-4 désigne les « partenaires sociaux aux niveaux appropriés ». Côté salariés : dans les entreprises **liées par une convention collective**, la **délégation du personnel** et les **syndicats signataires** ; avec délégation mais sans convention, la délégation seule ; sans délégation obligatoire, les organisations justifiant de la **représentativité nationale** ou sectorielle (art. L.161-3 à L.161-8).

Une passerelle complète le dispositif : dans les entreprises sans convention collective, la délégation « peut **étendre son mandat** de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale » (art. L.513-4 (2)) — un renfort d'expertise à sa main.

Côté employeur, le texte vise « l'employeur **et/ou** une organisation professionnelle patronale » : la fédération sectorielle peut s'asseoir à la table, configuration fréquente dans les montages tripartites sectoriels.

Définition

Le « niveau approprié » module la légitimité des signataires à la taille de l'enjeu : un plan d'entreprise ordinaire se négocie avec les représentants internes ; un plan articulé à une convention collective implique ses signataires syndicaux ; un plan sectoriel monte au niveau des fédérations et confédérations. La définition de l'article L.513-4, propre au chapitre du plan de maintien, reprend celle utilisée pour le chômage partiel (art. L.511-4, dernier alinéa) — cohérence d'un dispositif où les mêmes acteurs se retrouvent à chaque étage.

La qualité des signataires n'est pas une formalité : elle conditionne la validité du plan et, en aval, son homologation.

Questions fréquentes

La délégation peut-elle se faire épauler par un syndicat pour le plan de maintien ?

Oui : dans les entreprises sans convention collective, elle peut étendre son mandat de discussion à une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national (art. L.513-4 (2)) — un renfort d'expertise à sa main.

Négocier le plan de maintien avec la seule délégation est-il risqué sous CCT ?

Invalidant : les syndicats signataires de la convention sont négociateurs de droit, et un plan conclu sans eux s'expose à contestation au pire moment — celui de l'homologation. La cartographie conventionnelle se fait au premier jour.

Quand associer la fédération patronale à un plan de maintien ?

Dès que le plan touche du sectoriel — barèmes conventionnels, préretraite-ajustement, perspective tripartite : elle apporte les précédents d'autres entreprises et le canal vers le Gouvernement pour les montages renforcés.

Qui négocie le plan de maintien dans une entreprise sans délégation ?

Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important (articles L.161-3 à L.161-8) — les salariés ne négocient jamais directement.

Qui négocie le plan de maintien dans une entreprise sous convention collective ?

La délégation du personnel et les organisations syndicales signataires de la convention, côté salariés ; l'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale de l'autre (art. L.513-4).

Conditions d'exercice

La table de négociation se compose selon la configuration sociale de l'entreprise.

Configuration	Négociateurs côté salariés
Entreprise liée par une CCT	Délégation du personnel + organisations syndicales signataires de la convention
Délégation, pas de CCT	Délégation du personnel, avec extension de mandat possible aux syndicats nationaux
Pas de délégation obligatoire (moins de 15 salariés)	Organisations syndicales représentatives (national ou secteur important, L.161-3 à L.161-8)
Côté employeur	L'employeur et/ou une organisation professionnelle patronale
Montage sectoriel (1 714 h)	Partenaires sociaux entérinés en réunion sectorielle tripartite avec le Gouvernement

Modalités pratiques

La composition de la table se sécurise avant la première réunion.

Vérification	Détail
CCT applicable ?	Identification de la convention et de ses signataires syndicaux effectifs
Mandats	Pouvoirs des négociateurs syndicaux et patronaux vérifiés et consignés
Extension de mandat	Décision de la délégation actée par écrit si elle appelle un syndicat en renfort
Représentativité	Qualité nationale ou sectorielle des organisations au sens des articles L.161-4 et suivants
Procès-verbaux	Composition de la table rappelée dans chaque compte rendu

Pratiques et recommandations

L'erreur invalidante est de négocier avec la **seule délégation** dans une entreprise couverte par une convention collective : les syndicats signataires de la CCT sont des négociateurs de droit, et un plan conclu sans eux s'expose à leur contestation — au pire moment, celui de l'homologation. La cartographie conventionnelle se fait au jour un.

L'**extension de mandat** de l'article [L.513-4](#) (2) se propose plutôt qu'elle ne se subit : une délégation de PME face à un plan complexe — préretraites, formations chiffrées, section pérennité — négocie mieux épaulée par un permanent syndical. L'employeur qui suggère lui-même cette option gagne un interlocuteur outillé et coupe court au reproche ultérieur d'avoir profité de l'asymétrie.

La présence de la **fédération patronale** se justifie dès que le plan touche du sectoriel — barèmes conventionnels, préretraite-ajustement, perspective tripartite. Elle apporte les précédents d'autres entreprises et le canal vers le Gouvernement si le montage doit monter en réunion sectorielle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.513-4 (1) du Code du travail	Définition des partenaires sociaux aux niveaux appropriés
Art. L.513-4 (2) du Code du travail	Extension du mandat de la délégation aux syndicats nationaux
Art. L.161-3 à L.161-8 du Code du travail	Représentativité nationale et sectorielle des organisations syndicales
Art. L.511-4 du Code du travail	Définition parallèle pour le chômage partiel

Les salariés eux-mêmes ne sont jamais négociateurs directs du plan — à la différence de la contresignature des demandes de chômage partiel dans les petites entreprises. Dans les structures sans délégation, ce sont les syndicats représentatifs qui portent la voix du personnel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.