

FICHE 14 : LES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES



Il nous paraît important d'articuler ces différents temps de négociations avec les trois temps dédiés au comité d'entreprise dans le cadre des trois nouvelles consultations annuelles.

L'amélioration des différentes phases de négociation dépendra aussi beaucoup de ce que les directions seront prêtes à transmettre en amont aux délégués syndicaux en termes de documents et d'informations. Tout ne peut pas reposer sur la Base de données économiques et sociales (BDES), d'autant que sa mise ne place reste un défi et invite à une certaine prudence en la matière.

Ce qui change concrètement

Modification de l'agenda des négociations obligatoires.

Regroupement des thématiques de négociations.

L'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail deviennent un thème central de négociation.

L'essentiel de la loi

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage :

1° chaque année :

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (salaires effectifs, durée et organisation du temps de travail, épargne salariale, mesures visant à supprimer les écarts de rémunération...);
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail : articulation vie personnelle et vie professionnelle, objectifs et mesures visant l'égalité professionnelle...

2° tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels : accord de GPEC, conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et objectifs du plan de formation, perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques ayant des effets sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, le déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales, le contrat de génération...

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

TSVP...

Questions / Réponses

Est-il possible de déroger à cet agenda ?

Oui. Il est possible d'adapter les règles de négociation par voie d'accord. Par exemple, dans les entreprises satisfaisant à l'obligation d'accord ou, à défaut, de plan d'action, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un accord d'entreprise (50 %) peut modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale.

De même, dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, une organisation signataire peut, au cours de la période fixée par l'accord, formuler la demande que cette négociation soit engagée. L'employeur y fait droit sans délai. Cet accord peut également adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.

Comment s'organisent les négociations ?

Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

L'essentiel de la loi (suite)

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation ou, en cas d'accord, suivant le terme de cet accord, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par celle-ci est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les 15 jours qui suivent cette demande, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

Est-il possible de désigner un expert en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ?

Oui. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique dans certaines hypothèses et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le recours à cet expert fait l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

En cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence.

Existe-t-il des thèmes de négociation facultatifs ?

Oui. La négociation relative à la GPEC peut également porter sur les conditions d'organisation de la procédure en cas de projet de licenciements économiques de 10 salariés et plus, sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC de l'entreprise, sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée.

