



Les négociations obligatoires dans l'entreprise

Les négociations obligatoires dans l'entreprise concernent les entreprises disposant de délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux (DS) agissent au nom des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Leur principale mission est de négocier avec l'employeur lors des négociations obligatoires.

Ces négociations obligatoires portent sur différents thèmes. Le Code du Travail prévoit deux blocs de négociation :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, doit être également menée une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Dans toute entreprise, le dialogue social est un élément essentiel qui ne doit pas être négligé.

➤ **Périodicité**

Il est possible définir par accord collectif la périodicité et les modalités des négociations obligatoires.

Cette faculté est ouverte, sous réserve de négocier sur chaque thématique au moins une fois tous les 4 ans.

En l'absence d'accord collectif, il doit être négocié :

- tous les ans sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- tous les ans sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail,
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

➤ **Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée**

En cas d'accord collectif, il doit être négocié au moins tous les 4 ans sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

C'est l'accord qui précise les sujets abordés.

En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire (NAO) porte sur différents thèmes prédéfinis :

- les salaires effectifs,
- la durée effective et l'organisation du temps de travail,
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

Les entreprises qui n'engagent pas de négociations sur les salaires s'exposent à des pénalités financières.

➤ **Négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail**

En cas d'accord collectif, la négociation a lieu au moins tous les 4 ans et notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. L'accord précise les sujets négociés.

En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire (NAO) porte sur différents sujets :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois,
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap,
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'assurance frais santé,
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise,
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale,
- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- la mobilité domicile-travail pour les entreprises employant au moins 50 salariés sur un même site.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne concluent pas d'accord ou qui ne sont pas dotées d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle s'exposent à une sanction financière.

En cas d'écart persistant de rémunération, les entreprises d'au moins 50 salariés s'exposent à une sanction financière.

➤ **Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**

Cette négociation ne concerne que les entreprises à partir de 300 salariés.

En cas d'accord collectif, la négociation a lieu au moins tous les 4 ans. Les sujets abordés sont prévus dans l'accord.

En l'absence d'accord, c'est une négociation triennale obligatoire :

- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à savoir la mise en place du dispositif et les mesures d'accompagnement,
- grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions.

➤ **Modalités de la négociation**

- Négociation d'un accord de méthode

L'accord collectif relatif aux négociations obligatoires dans l'entreprise précise :

- les thèmes abordés,
- la périodicité,
- les informations remises par l'employeur et la date de remise,
- les modalités de suivi des engagements
- Négociation en l'absence d'accord

En l'absence d'accord, c'est à l'employeur de déclencher les négociations.

Pour cela, il doit convoquer les syndicats représentatifs à une réunion préalable.

Lors de cette réunion préalable, ils doivent fixer ensemble :

- le lieu et le calendrier des réunions de négociation,
- les informations remises par l'employeur et la date de remise

- Suspension des décisions

Tant que les négociations sont en cours, l'employeur ne peut pas prendre de décisions unilatérales dans les sujets traités, sauf si l'urgence le justifie.

- Issue de la négociation

La négociation permet de conclure un accord :

- l'accord est écrit et signé des parties,
- il est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- l'accord est déposé sur la plateforme gouvernementale teleaccords.travail-emploi-gouv.fr,
- les accords sur les salaires effectifs doivent être accompagnés d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes consignants les propositions respectives des parties à la négociation.

La négociation ne permet pas de conclure un accord :

- il doit être établi un PV de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que vous entendez appliquer unilatéralement,
- le PV doit être déposé sur la plateforme gouvernementale teleaccords.travail-emploi-gouv.fr,
- en cas d'échec des négociations sur l'égalité entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail, vous devez établir un plan d'action annuel destiné à assurer cette égalité professionnelle.