



**Thèmes et périodicité de la négociation obligatoire**

L'obligation annuelle de négocier ne s'impose que dans les entreprises « où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives » (L.2242-1 du Code du travail).

Les négociations obligatoires sont regroupées en trois grands domaines :

Deux thèmes obligatoires (L.2242-1 du Code du travail) :

- le 1<sup>er</sup> porte sur la rémunération (notamment les salaires effectifs), le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
- le 2<sup>nd</sup> porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération) et la qualité de vie au travail,
- un 3<sup>ème</sup> thème obligatoire uniquement dans les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France : la gestion des emplois et parcours professionnels (L.22422 du Code du travail).

Il convient de noter que la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique attribue un nouvel objectif à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels : celui de répondre aux enjeux de la transition écologique (L. n° 2021-1104, 22 août 2021).

Cette nouvelle question ne doit cependant être abordée qu'en l'absence d'accord prévoyant le contenu des négociations obligatoires.

En outre, les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent dans certains cas être soumises à l'obligation d'engager une négociation sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (L.4162-1 du Code du travail).

L'employeur et les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de prévoir, par voie d'accord :

- les thèmes des négociations et leur périodicité, de telle sorte que les thèmes mentionnés ci-dessus soient abordés au moins tous les 4 ans,
- le contenu de chacun des thèmes,
- le calendrier et les lieux des réunions,
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise,
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans – (L.2242-11 du Code du travail).

A défaut d'accord, l'employeur engage la négociation obligatoire :

- chaque année :
  - sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise,
  - sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.
- tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés (L.2242-13 du Code du travail).

### ➤ **Déroulement de la négociation obligatoire**

Que la négociation se déroule conformément à un accord dérogatoire ou aux dispositions supplétives, l'employeur doit prendre l'initiative de la négociation.

Il doit convoquer tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise.

A défaut de convocation, les syndicats représentatifs peuvent agir et lui demander d'engager la négociation (L.2242-13 du Code du travail).

En présence d'accord, les parties sont tenues de fixer tant le lieu des réunions, que leur calendrier.

En l'absence d'accord, le nombre de réunions est au minimum de deux.

Une réunion préparatoire doit avoir lieu afin de préciser :

- les informations que l'employeur remettra aux membres de chaque délégation syndicale,
- la date de remise de ces informations,
- le lieu et le calendrier des réunions (L.2242-14 du Code du travail).

La seconde réunion constitue le réel point de départ de la négociation.

D'autres réunions peuvent être prévues dans le respect du calendrier que les partenaires sociaux ont établi.

Il convient de noter que les dispositions légales ne fixent pas de délai à respecter entre la convocation à la réunion préparatoire et la date de celle-ci.

Les informations que l'employeur doit remettre aux membres de la délégation syndicale et la date de cette remise doivent être précisées soit dans l'accord collectif organisant la négociation obligatoire (L.2242-11 du Code du travail), soit lors de la première réunion préparatoire en application des dispositions supplétives (L.2242-14 du Code du travail).

Contrairement à la négociation facultative, les dispositions légales obligent les parties à rédiger un procès-verbal de désaccord dès lors que chacune des parties a manifesté sans équivoque son refus de poursuivre la négociation.

Celui-ci doit consigner en leur dernier état leurs propositions respectives et les éventuelles mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (L.2242-5 du Code du travail).

Il convient de noter que commet un délit d'entrave, l'employeur qui ne prend pas l'initiative d'engager la négociation soit dans un délai maximal de 4 ans en cas d'application d'un accord organisant la négociation obligatoire, soit dans le délai de 12 mois.

Il en va de même de l'employeur qui ne donne pas suite à une demande syndicale dans les délais prévus (L.2243-1 du Code du travail et L.2243-2 du Code du travail).