

## LE NOUVEAU CADRE DE NÉGOCIATION

L2242-13  
CODE DU TRAVAIL

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles est présent au moins un délégué syndical, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur :



Les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail



La gestion des emplois et des parcours professionnels<sup>(1)</sup>, qui peut aussi porter sur la gestion des âges

(1) Pour les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France.

Depuis les ordonnances de septembre 2017, les entreprises peuvent négocier les thèmes, le calendrier, les modalités et la périodicité des négociations (dans la limite de 4 ans pour les 3 blocs). En l'absence d'accord précisant la périodicité choisie, les négociations restent annuelles pour les deux premières et triennale pour la troisième.

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. Le groupement des négociations n'implique pas nécessairement une fusion des accords. Les entreprises peuvent, en fonction de leurs problématiques propres, conserver des accords distincts.

## DE NOUVEAUX DROITS AU CŒUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### Le droit d'expression

- La loi du 4 août 1982 (loi Auroux) aménageait déjà dans l'entreprise un droit d'expression des salariés sur le thème des conditions de travail et encourageait la négociation d'un accord sur ce droit.
- L'ANI sur la qualité de vie au travail du 13 juin 2013 insistait sur la possibilité d'expression et d'action des salariés, sur le contenu de leur travail comme élément constitutif de la qualité de vie au travail et encourageait les entreprises à développer des espaces de discussion ou toute autre forme d'incitation à l'expression des collaborateurs.
- Les lois relatives au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 et du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels remettent à l'ordre du jour des négociations obligatoires ce droit d'expression directe et collective des salariés.

### Le droit à la déconnexion

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a créé le droit à la déconnexion et engage les entreprises à mettre en œuvre un dialogue autour de l'usage des outils numériques et de son impact sur la vie professionnelle et personnelle des salariés. En l'absence de négociation, les entreprises sont tenues de produire une charte sur ces questions.

Pour en savoir plus :  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

Création-réalisation : www.kazoarfr - Mai 2018

## Négociations collectives obligatoires en entreprise CE QU'IL FAUT RETENIR

► Mai 2018

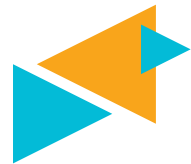
# RÉMUNÉRATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE

L2242-1, L2242-15, L2242-13  
CODE DU TRAVAIL



Cette négociation porte sur :

- ▶ **les salaires effectifs**
- ▶ **la durée effective et l'organisation du temps de travail**, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou encore la réduction du temps de travail
- ▶ **l'intéressement, la participation et l'épargne salariale**, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche
- ▶ **le suivi de la mise en œuvre des mesures** visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes



Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité (article L2242-7)

En l'absence d'accord de périodicité, la négociation est obligatoire annuellement (article L2242-10, L2242-11)

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L2242-1, L2242-3, L2242-17  
CODE DU TRAVAIL



Cette négociation porte sur :

- ▶ **l'articulation vie privée/vie professionnelle**
- ▶ **les objectifs et mesures** permettant d'atteindre l'égalité professionnelle femmes/hommes avec la suppression des écarts de :
  - rémunération
  - accès à l'emploi
  - formation professionnelle
  - déroulement de carrière et de promotion professionnelle
  - conditions de travail et d'emploi en particulier pour les salariés à temps partiel
  - mixité des emplois
- ▶ la couverture des cotisations de l'**assurance vieillesse** pour les salariés à temps partiel

▶ **la lutte contre les discriminations** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

▶ l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés**

▶ **le régime de prévoyance et le régime complémentaire**

▶ **le droit d'expression**

▶ **le droit à la déconnexion**

▶ **la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels** (2)



En l'absence d'accord de périodicité, la négociation est obligatoire annuellement (article L2242-10, L2242-11)

(2) La négociation égalité professionnelle F/H et QVT peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (Article L2242-19)

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (article L2242-8)



## Le saviez-vous ?

L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 articulait déjà formellement qualité de vie au travail et égalité professionnelle.

Aujourd'hui, l'enjeu de cette négociation regroupée est d'engager une démarche cohérente visant à poursuivre les actions en faveur de l'égalité tout en instituant un dialogue social sur la qualité de vie au travail, à travers 4 angles :

- l'égalité (entre femmes et hommes mais plus généralement entre collaborateurs avec un item sur la lutte contre les discriminations)
- l'articulation vie privée/vie professionnelle
- le droit d'expression
- le droit à la déconnexion et l'usage raisonné des outils numériques.

# GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (1)

L2242-20  
CODE DU TRAVAIL



La négociation porte sur :

- ▶ **les dispositifs de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**
- ▶ les grandes orientations en matière de **formation**
- ▶ les conditions de **mobilité professionnelle et géographique** (hors projets de réduction d'effectifs)
- ▶ les conditions de recours aux différents contrats de travail aux emplois à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens pour **lutter contre les emplois précaires**
- ▶ l'information des sous-traitants quant aux **orientations stratégiques de l'entreprise** et à leurs impacts sur les emplois et les compétences des sous-traitants
- ▶ **le déroulement de carrière** des salariés exerçant des responsabilités syndicales
- ▶ **la gestion des âges** (3)



En l'absence d'accord de périodicité, la négociation est obligatoire tous les 3 ans (article L2242-10, L2242-11)

(1) Pour les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France.

(3) La négociation gestion des emplois et des parcours professionnels peut également porter sur la gestion des âges (article L. 2242-21).