

Négociations sociales obligatoires en entreprise

Les 3 grandes négociations récurrentes

Les employeurs du secteur privé doivent organiser, selon leur taille, deux ou trois grandes négociations internes pour aboutir à un accord d'entreprise :

- une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail
- une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC, mobilité, formation...) dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Un accord de méthode peut cependant définir une autre périodicité qui ne peut pas être supérieure à 4 ans. Cet accord d'entreprise peut définir pour 4 ans maximum le contenu, le calendrier et les informations à transmettre aux représentants du personnel via la BDSE en vue de ces négociations récurrentes.

A défaut d'accord de méthode et d'engagement des 2 négociations annuelles depuis plus de 12 mois, pour chacune, et plus de 36 mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, une négociation doit s'engager obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative (art L2242-13).

NB : dans certains cas, une négociation sur la prévention des risques professionnelles doit également être engagée par les entreprises d'au moins 50 salariés qui emploient au moins 25 % de salariés exposés un ou plusieurs des 10 des facteurs de risques au delà des seuils. De même dans les entreprises dont le taux AT/MP dépasse 0,25. Un accord de branche sur le sujet peut lever cette obligation dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

La négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail (QVT) doit porter sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- 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.

A défaut d'accord, l'employeur doit établir un plan d'action en matière d'égalité professionnelle.

Cette négociation doit aussi porter sur :

- la lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères d'appréciation du parcours professionnel lors de l'entretien professionnel (formation, éléments de certification/VAE, progression salariale ou professionnelle ou critères fixés par accord d'entreprise ou de branche)
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, 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 de complémentaire santé, à défaut de couverture par un accord de branche ou d'entreprise
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés
- les modalités du plein exercice du droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. A défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE. Cette charte doit prévoir la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques
- les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés lieu de résidence/lieu de travail (dans les entreprises dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site), notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de déplacements

Elle peut aussi porter sur la prévention de l'exposition aux risques professionnels ainsi que sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail.

La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise doit porter sur :

- ↳ les salaires effectifs ;
- ↳ la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- ↳ l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, ou sur la participation ou l'épargne d'entreprise ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs ;
- ↳ 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.

Cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements distincts.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Sauf accord de méthode, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit avoir lieu **tous les trois ans, dans les entreprises de 300 salariés ou plus**. Elle doit également être organisée dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Basée sur les orientations stratégiques de l'entreprise, cette négociation doit porter sur :

- ↳ **la mise en place d'un dispositif de GPEC**, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et les mesures d'accompagnement associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- ↳ le cas échéant, **les conditions de la mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise (art L. 2242-21) ;
- ↳ **les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle** dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- ↳ **les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages** ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des CDI ;
- ↳ **les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées** des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- ↳ **le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions.

Cette négociation peut également porter sur :

- ↳ les catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques,
- ↳ les modalités d'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GEPP,
- ↳ les conditions de participation de l'entreprise aux actions de GEPP mises en œuvre à l'échelle de son territoire,
- ↳ les congés de mobilité,
- ↳ la formation et l'insertion des jeunes, l'alternance, l'accueil des stagiaires,
- ↳ la transmission des compétences,
- ↳ l'emploi et les conditions de travail des salariés âgés.

Textes de référence

Articles L2242-1 et suivants du code du travail