



Les négociations obligatoires dans l'entreprise : thème, périodicité et déroulement

publié le : 02.10.17

 **Branche professionnelle-convention collective | Dialogue social | Fiches pratiques du droit du travail | Négociation collective**

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À défaut d'une initiative de l'employeur, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Les informations figurant dans cette fiche tiennent compte des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 citée en référence, entrée en vigueur le 24 septembre 2017.

À savoir

Comme le prévoit l'ordonnance du 22 septembre 2017 mentionnée ci-dessus, sont désormais distingués, en matière de négociation obligatoire en entreprise, les domaines relevant de l'ordre public, c'est-à-dire ceux pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par accord collectif d'entreprise. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'accord d'entreprise fixant ces règles.

Quelles sont les dispositions d'ordre public ?

Les dispositions mentionnées ci-dessous sont d'ordre public, c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé d'aucune manière. C'est à l'employeur qu'il revient d'engager le processus de négociation en invitant à la négociation l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou le cas échéant dans l'établissement).

2. Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les quatre ans :

- ▶ dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail d'au moins 300 salariés,
- ▶ dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Suspension temporaire du pouvoir de décision unilatérale de l'employeur

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

Dépôt des accord

Si la négociation aboutit et qu'un accord est conclu, ce dernier doit faire l'objet, par la partie la plus diligente, d'un dépôt auprès de la Direccte ;

Un exemplaire de l'accord doit également être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, par la partie la plus diligente.

Sur les rapports entre les accords d'entreprise et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large (notamment les accords de branche), on se reportera aux précisions figurant sur ce site.

Dépôt des accords sur les salaires effectifs

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de la Direccte qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignat les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Situation en l'absence d'accord

- ▶ En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° ci-dessus porte

- ▶ Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° ci-dessus ou, à défaut d'accord, si elles ne sont pas couvertes par le plan mentionné à l'[article L. 2242-3 du code du travail](#). Cette pénalité est mise en œuvre dans les conditions précisées à l'[article L. 2242-8 du code du travail](#).

« Rescrit » égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de sécuriser les employeurs quant à leur situation au regard de leur obligation d'être couverts par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une procédure dite de « rescrit » a été instaurée par l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 citée en référence. Cette procédure consiste en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur. A ce titre, tout employeur d'une entreprise d'au moins 50 salariés, soumise à une obligation d'être couverte par un accord ou un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle, peut formuler une demande de rescrit auprès de l'administration. Les règles applicables figurent à l'[article L. 2242-9 du code du travail](#) www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000031086569 et sont précisées dans l'[instruction DGT du 4 avril 2017](#) à laquelle on se reportera.

Quel est le champ ouvert à la négociation collective ?

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier et dans le respect des dispositions d'ordre public mentionnées ci-dessus, une négociation peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, visant à préciser :

- ▶ la calendrier,
- ▶ la périodicité,
- ▶ les thèmes,
- ▶ et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. Si cette négociation aboutit, l'accord conclu devra préciser :

1. Les thèmes des négociations de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les thèmes relevant de l'ordre public (rémunération et égalité professionnelle, voir ci-dessus) ;
2. La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
3. Le calendrier et les lieux des réunions ;
4. Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
5. Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

Durée de l'accord

La durée de l'accord mentionné ci-dessus ne peut excéder quatre ans.
L'accord conclu dans l'un des domaines relevant de l'ordre public (rémunération et égalité professionnelle) peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de quatre ans.

3. Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés mentionnées à l'article L. 2242-2 du code du travail, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - GPEC -, 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, etc.). Cette négociation porte précisément sur les thèmes mentionnés aux articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du code du travail.

Calcul du délai entre deux négociations

Le calcul du délai imparti à l'employeur pour engager la négociation obligatoire dans l'entreprise doit s'effectuer à compter de la date du début de la dernière négociation. Ainsi par exemple, dans le cas d'une négociation dont la périodicité est annuelle, si la négociation précédente avait débuté le 8 février 2017 pour s'achever le 15 juin 2017, la négociation annuelle suivante devra commencer au plus tard le 8 février 2018.

Engagement de la négociation

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois, pour chacune des deux négociations annuelles (rémunération et égalité professionnelle), et depuis plus de 36 mois (gestion des emplois et des parcours professionnels), pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative :

- la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives ;
- dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Lors de la première réunion sont précisés :

1. Le lieu et le calendrier de la ou 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.

Quelles sont les modalités de la négociation ?

La négociation se déroule entre l'employeur (ou son représentant) et la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cette délégation comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué

Délit d'entrave

L'employeur encourt les mêmes peines, prononcées au titre du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, lorsque, dans les entreprises assujetties à la négociation obligatoire, il négocie, dans le cadre de ces négociations obligatoires, un accord collectif avec d'autres interlocuteurs que les délégués syndicaux (par exemple, les représentants du comité d'entreprise) ou lorsqu'il ne convoque pas à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives (voir en ce sens l'[arrêt de la Cour de cassation du 18 novembre 1997](#)).

Dans cet article

Quelles sont les dispositions d'ordre public ?

Quel est le champ ouvert à la négociation collective ?

Quelles sont les dispositions applicables à défaut d'accord ? (dispositions « supplétives »)

Quelles sont les modalités de la négociation ?

Quelles sont les sanctions en l'absence de négociation ?

Lire en complément

- Conditions de validité, révision et dénonciation des accords d'entreprise
- L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- L'égalité professionnelle homme - femme

