

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

GÉNÉRALITÉS

La négociation annuelle est obligatoire dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

Article L. 2242-1 du Code du travail

Cette obligation ne s'impose qu'en présence de délégués syndicaux.

La négociation doit avoir lieu chaque année, dans un délai d'un an à compter du début de la précédente négociation annuelle obligatoire et doit porter sur les thèmes suivants :

- égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les salaires et durée de travail ;
- la prévoyance maladie ;
- intéressement, participation et épargne salariale ;
- les travailleurs handicapés.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La négociation doit porter sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de les atteindre.

Elle porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel, et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a élargi le champ de la négociation professionnelle à l'application du dispositif qui permet de calculer les cotisations vieillesse de Sécurité sociale des salariés à temps partiel sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein et aux conditions dans lesquelles l'employeur, peut, prendre en charge tout ou partie du supplément des cotisations salariales qui en résulte.

Lorsqu'un premier accord sur ce sujet a été conclu, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Article L. 2242-5 du Code du travail

Pénalité financière

Les entreprises d'au moins 50 salariés et plus qui n'auront pas négocié d'accord relatif à l'égalité professionnelle au 1^{er} janvier 2012 seront soumises à une pénalité financière.

Peuvent échapper à cette pénalité, les entreprises qui justifient avoir établi un plan d'action.

L'accord ou le plan d'action détermine les objectifs de progression pour l'année à venir, ainsi que la définition, en termes qualitatif et quantitatif, des actions permettant de les atteindre et l'évaluation du coût de celles-ci. Le tout devant être accompagné d'indicateurs chiffrés.

Les objectifs fixés doivent porter sur les domaines d'action suivants ; embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des rémunérations au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

SALAIRES ET DURÉE DE TRAVAIL

« Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

- 1° Les salaires effectifs ;
- 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail. »

Article L. 2242-8 du Code du travail

PRÉVOYANCE MALADIE

L'employeur doit engager chaque année une négociation sur le thème de la prévoyance maladie lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise.

Article L. 2242-11 du Code du travail

INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

« Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin. L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L. 3334-1 et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L. 3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs. »

Article L. 2242-12 du Code du travail

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- 1° les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- 2° les conditions de travail et d'emploi ;
- 3° les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Article L. 2242-13 du Code du travail