

[REPRESENTATION DU PERSONNEL – NEGOCIATION COLLECTIVE]

Regroupement des négociations obligatoires

(Loi « Rebsamen » du 17 août 2015)

Les négociations en entreprises seront, à compter du 1^{er} janvier 2016, regroupées autour de 3 grands thèmes : la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

L'article 18 de la loi Rebsamen, issu du chapitre IV de la loi intitulé « *Un dialogue social plus stratégique dans les entreprises* » regroupe 12 sujets de négociation actuellement obligatoires au sein d'une entreprise en 3 grands thèmes subdivisés en pas moins de 16 sujets de négociation. Certains autres sujets de négociation n'ont pas été regroupés – ils devraient donc continuer de figurer « ailleurs » dans le code – mais peuvent être insérés dans les 3 grands thèmes nouvellement créés.

Ce regroupement apporte donc principalement une simplification d'ordre calendaire en concentrant les sujets de négociation. Sur le fond, le champ de la négociation ne s'appauvrit pas, loin s'en faut :

- **La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (L.2242-5 et s.)** porte sur :
 - 1° les salaires effectifs ;
 - 2° la durée et l'organisation du temps de travail ;
 - 3° l'intéressement, la participation et l'épargne salariale ;
 - 4° le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les inégalités de carrière entre les hommes et les femmes.

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

Tout accord collectif sur les salaires effectifs devra être déposé à l'administration avec un PV attestant de l'ouverture de négociations sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et reprenant les positions des parties.

- **La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail (L.2242-8 et s.)** porte sur :
 - 1° l'articulation vie personnelle et vie professionnelle ;
 - 2° les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - 3° les mesures de lutte contre la discrimination à l'embauche, dans l'emploi et d'accès à la formation ;
 - 4° les mesures relatives à l'accès et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - 5° la prévoyance et la couverture santé ;
 - 6° l'exercice du droit d'expression direct et collectif des salariés.

Il est assez curieux que le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes n'ait pas été rattaché à ce thème, mais au premier. À défaut d'accord sur des mesures de réduction des inégalités femmes / hommes, l'employeur arrêtera un plan d'action après avoir procédé à une évaluation des mesures mises en œuvre. Le plan sera déposé auprès de l'autorité administrative compétente et une synthèse affichée dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, sur le site internet. À noter qu'une pénalité est prévue dans les entreprises de plus de 300 salariés à défaut d'accord ou de plan.

À signaler également, la rédaction du rapport sur la situation des travailleurs handicapés (art. L.5212-1 c. trav.) est un préalable à cette négociation.

Enfin, il est ajouté un sujet de négociation facultatif : la prévention de la pénibilité, un éventuel accord se substituant à l'accord prévu (et toujours obligatoire) à l'article L.4163-3.

- **La négociation triennale obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (L.2242-13 et s.)** porte sur :
 - 1° la GPEC et les dispositifs qui peuvent lui être associés (formation, mobilité professionnelle, etc.) ;
 - 2° le cas échéant, les conditions de mobilité géographique ou professionnelle prévue à l'article L.2242-21;
 - 3° les grandes orientations de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation ;
 - 4° les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages ;
 - 5° les conditions d'information des sous-traitants sur les orientations stratégiques et leurs effets ;
 - 6° le déroulement de carrière des salariés ayant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

De façon facultative, ce thème de négociation peut également inclure la négociation sur le contrat de génération – un éventuel accord valant alors pour celui toujours obligatoire des articles L.5121-8 et -9 – la négociation éventuelle sur les modalités d'information et de consultation sur les grands plans de licenciements collectifs ainsi que des négociations sur les catégories d'emplois menacées et les modalités d'association d'entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC et sur les conditions de participation à la GPEC dans le territoire d'implantation.

Augustin GAUJAL