

FICHE 2

- **Thèmes, périodicité et méthode de la négociation collective : *article 16***

AVANT	APRES
<p><u>Thèmes et périodicité de négociations</u></p> <p>La loi Rebsamen a regroupé les 12 négociations obligatoires dans l'entreprise en 3 grands « blocs » thématiques, et autorise une adaptation de leur architecture et de leur périodicité par accord collectif d'entreprise majoritaire.</p> <p>L'accord majoritaire d'entreprise pouvant regrouper et/ou prévoir, au maximum, que les négociations annuelles deviennent triennales (à certaines conditions pour les accords sur l'égalité), les négociations triennales deviennent quinquennales.</p> <p>A l'exception de la négociation sur les salaires, qui peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire (article L.2242-20).</p>	<p><u>Thèmes et périodicité de négociations (L. 2222-3)</u></p> <p>Un accord de branche détermine la périodicité des négociations, y compris des négociations obligatoires d'entreprise et de branches.</p> <p>Le maximum étant que les négociations annuelles deviennent triennales, les négociations triennales deviennent quinquennales et les négos quinquennales se tiennent tous les 7 ans.</p> <p>La possibilité de rendre triennales les négociations annuelles sur l'égalité professionnelle et la QVT (qualité de vie au travail) n'est ouverte qu'en présence d'un accord ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle.</p> <p>En l'absence d'accord sur l'égalité pro l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action.</p> <p>La négociation sur les salaires peut avoir lieu, y compris pendant la durée de l'accord, sur demande d'une organisation signataire.</p>
<p><u>Méthodes de négociations</u></p> <p>La notion de loyauté des négociations existe dans le code du travail mais elle n'est pas définie. Un article précisant le déroulement des NAO existe, pour le reste, seule la jurisprudence a explicité les obligations patronales durant les négociations.</p>	<p><u>Méthodes de négociations (L. 2222-3-1)</u></p> <p>Il peut être conclu un accord (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) définissant la méthode de négociation permettant des conditions « de loyauté et de confiance » (il s'agit notamment des informations à partager en s'appuyant sur la base de données, des étapes de la négociation, et peut prévoir des moyens supplémentaires notamment en heures de délégation ou modalités de recours à l'expertise). Mais, la méconnaissance de ces dispositions n'entraînera pas la nullité des accords conclus sauf si l'accord le prévoit ou si le principe de loyauté entre les parties n'est pas respecté.</p>

Pas d'obligation de rédaction d'un préambule.

Durée des accords collectifs

Un accord qui ne précise pas sa durée est à durée indéterminée (L.2222-4).

Les conventions doivent faire l'objet d'un dépôt.

Un accord de branche peut également définir la méthode de négociation applicable au niveau de l'entreprise. Il s'impose aux entreprises en l'absence d'accord à ce niveau et jusqu'à ce qu'un tel accord soit conclu dans l'entreprise. La méconnaissance des dispositions de l'accord de branche n'entraînera pas la nullité des accords conclus dans l'entreprise sauf si l'accord le prévoit ou si le principe de loyauté entre les parties n'est pas respecté.

Création d'une obligation d'écrire un préambule aux accords, son absence n'entraîne pas la nullité de l'accord (L. 2222-3-3).

Durée des accords collectifs (L.2222-4)

Si l'accord ne précise pas sa durée, celle-ci sera à durée déterminée et fixée à 5 ans, c'est l'inverse de la règle actuelle. L'accord prend fin brutalement sans tacite reconduction, sans obligation de négocier.

Mise en place de clauses de rendez-vous et de conditions de suivi, leur non-respect étant sans conséquence (L. 2222-5-1).

Création d'une base de données nationale et publique, réunissant tous les accords conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 (accord d'établissement, entreprise, interentreprise, groupe et branche). Mais les parties à la négociation pourront s'opposer à la publication d'une partie de l'accord (L.2231-5-1) et une partie signataire pourra demander l'anonymisation de l'accord publié.

Bilan :

- **Les négociations obligatoires seront de plus en plus espacées dans le temps**
 - **Les conditions de la loyauté des négociations doivent être déterminées par accord**
 - **Les accords collectifs seront en principe à durée déterminée (de 5 ans) sauf si l'accord spécifie qu'il est à durée indéterminée**
- Le problème des accords à durée déterminée c'est que l'arrivée du terme peut être synonyme de vide conventionnel. C'est d'autant plus vrai que l'arrivée du terme a maintenant un effet couperet (avant sauf stipulations contraires l'accord continuait à produire ses effets).**