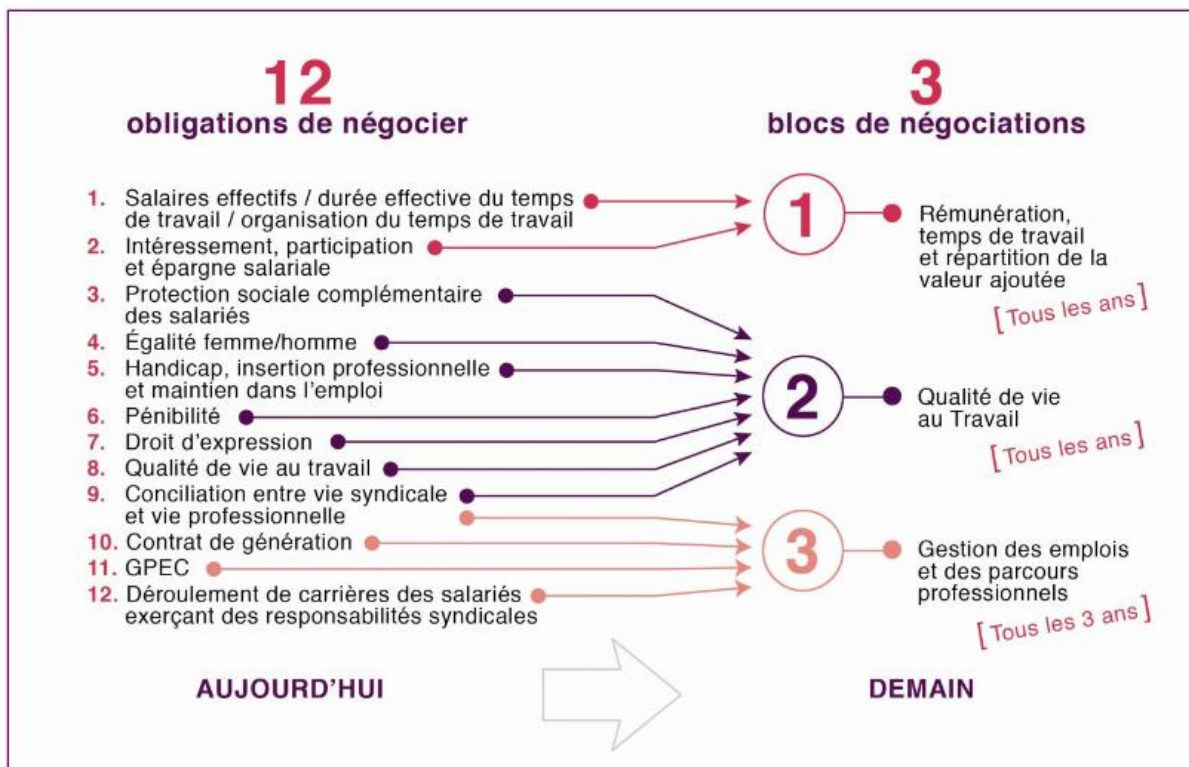


Loi Rebsamen : le regroupement des négociations obligatoires

La loi relative au dialogue social [1] réunit les thèmes de négociations obligatoires en 3 grands blocs : « rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée », « égalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail » et « GPEC et mixité des métiers ».



(source : ministère du Travail)

Négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Les thèmes que rassemble cette négociation sont les suivants :

- Salaires effectifs ;
- Durée et organisation du travail (notamment la mise en place du travail à temps partiel)
- 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 ;
- Intéressement, participation et épargne salariale (à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de Perco ou d'accord de branche prévoyant ces dispositifs).

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

Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femme/homme et la qualité de vie au travail

Cette négociation portera sur :

- 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 conditions de travail ;

Précision : *en l'absence d'accord collectif sur les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires portera également sur les mesures de suppression des écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.*

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'exercice du droit d'expression des salariés ;
- les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise) ;
- la prévention de la pénibilité.

Négociation triennale sur la GPEC et la mixité des métiers

Cette négociation, applicable aux **entreprises et groupes d'au moins 300 salariés**, portera sur :

- la mise en place d'un accord de GPEC, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (formation, bilan de compétences, accompagnement de la mobilité professionnelle...) ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour favoriser les CDI ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- le contrat de génération.

Possibilité d'adaptation et entrée en vigueur

Un accord majoritaire pourra modifier la périodicité des négociations dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale. Cette possibilité n'est ouverte qu'aux entreprises ayant conclu un accord sur l'égalité professionnelle ou ayant mis en place un plan d'actions sur ce thème.

Cet accord pourra également adapter le nombre de négociations ou prévoir de regrouper différemment les thèmes de négociation obligatoire, à condition de n'en supprimer aucun.

S'agissant de la négociation sur les salaires, si un accord en modifie la périodicité, une organisation signataire pourra, pendant cette périodicité, demander que cette négociation soit engagée. L'employeur sera alors contraint de faire droit à cette demande sans délai.

Les nouvelles mesures relatives à la négociation obligatoire entreront en vigueur à compter **du 1^{er} janvier 2016**. Toutefois, les entreprises couvertes par un accord sur la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures de lutte contre les discriminations ou sur l'emploi des travailleurs handicapés ne sont soumises à l'obligation de négocier sur ces thèmes qu'à l'expiration de cet accord et, au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.

[1] Loi 2015-994 du 17 août 2015 (article 19)