



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 16.14
du 04/07/14*

Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014

Fiche n° 3 : la négociation obligatoire

Pour rappel, la loi impose à certaines entreprises de négocier une fois par an sur un certain nombre de thèmes déterminés par la loi (articles L 2242-5 à L 2242-14 du Code du travail). L'employeur doit prendre l'initiative de cette négociation sans qu'il y ait obligation de conclure un accord.

L'obligation annuelle de négocier concerne les entreprises où une ou plusieurs sections syndicales représentatives sont présentes. Cette négociation doit notamment porter sur :

- Les salaires effectifs ;
- La durée effective et l'organisation du temps de travail ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces sujets peuvent être abordés conjointement ou séparément.

Suivez-nous sur www.umih.fr




Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il doit être établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce PV doit être déposé, par la partie la plus diligente, auprès de l'administration et du Conseil de prud'hommes.

Afin de transposer dans la loi les dispositions de l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » et réduire le nombre des négociations obligatoires, **la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 ouvre la possibilité de conclure, à titre expérimental, un accord sur la qualité de vie au travail.**

Cette négociation unique entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés regrouperait tout ou partie des négociations obligatoires existantes.

 **Contenu de l'accord :**

Les négociations obligatoires pouvant être regroupées dans la négociation unique sur la qualité de vie au travail sont celles qui portent sur :

- les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (article L 2242-5 du Code du travail) ;
 - la durée effective et l'organisation du temps de travail (article L 2242-8 du Code du travail) ;
 - les modalités d'un régime de prévoyance maladie lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord collectif de branche ou d'entreprise (article L 2242-11 du Code du travail). *Nous vous rappelons que le secteur est doté d'un régime prévoyance (avenant du 2/11/04 révisant l'avenant n° 1 du 13/07/04 de la CCN des HCR) et d'un régime frais de santé (accord collectif relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé dans la branche des HCR du 6/10/10).*
 - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (article L 2242-13 du Code du travail) ;
 - les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs (article L 2242-21 du Code du travail).
 - la prévention de la pénibilité (article L 4163-2 du Code du travail).
-  La négociation sur **les salaires effectifs** est exclue du champ de cet accord unique. Par conséquent, ce thème doit faire l'objet d'une négociation à part.

 **Condition de validité de l'accord unique :**

La validité de l'accord sur la qualité de vie au travail est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **au moins 50 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

✚ Durée de l'accord unique :

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. Pendant la durée de son application, **l'obligation de négocier** annuellement **est suspendue** pour les thèmes de négociation qui font l'objet du regroupement.

✚ En l'absence d'accord unique :

Lorsqu'aucun accord sur la qualité de vie au travail n'a été conclu dans l'entreprise, ce thème doit être abordé lors de la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression (article L 2281-5 du Code du travail).

✚ Entrée en vigueur :

Ces dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2015 et, **pour les accords conclus avant cette date, jusqu'à expiration de leur durée de validité.** En d'autres termes, il est possible de négocier et conclure un accord unique jusqu'au 31 décembre 2015 et un accord conclu le 31 décembre 2015 s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2018.

Rappel :

- Fiche n° 1 : *le temps partiel - report de l'application de la durée minimale de 24 heures au 1^{er} juillet 2014*
- Fiche n° 2 : *le contrat de génération*