

CODE DU TRAVAIL
(Partie Législative)

Sous-section 2 : Négociation obligatoire

Article L132-27

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 89-549 du 2 août 1989 art. 4 Journal Officiel du 8 août 1989)

(Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 art. 34 II Journal Officiel du 14 juillet 1990)

(Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 art. 1 II Journal Officiel du 21 décembre 1993)

(Loi n° 95-116 du 4 février 1995 art. 77 Journal Officiel du 5 février 1995)

(Loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 art. 21 Journal Officiel du 28 juillet 1999 en vigueur le 1er janvier 2000)

(Loi n° 2001-152 du 19 février 2001 art. 22 1° Journal Officiel du 20 février 2001)

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 4 Journal Officiel du 10 mai 2001)

(Loi n° 2001-602 du 9 juillet 2001 art. 13 Journal Officiel du 11 juillet 2001)

(Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 art. 11 Journal Officiel du 22 août 2003)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 II Journal Officiel du 19 janvier 2005)

(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 25 II Journal Officiel du 12 février 2005)

(Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 art. 4, art. 5 II Journal Officiel du 24 mars 2006)

(Loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 art. 7 I, art. 14 I Journal Officiel du 31 décembre 2006)

(Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008)

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs,

la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre de salariés dont les gains et rémunérations sont, en application de l'article L. 241-6-1 (1) du code de la sécurité sociale, exonérés totalement ou partiellement des cotisations d'allocations familiales, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ci-après ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les entreprises occupant au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 439-1 et L. 439-6 occupant ensemble au moins trois cents salariés, la négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie globale de l'entreprise et sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences prévue à l'article L. 320-2 porte également sur les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises visées au premier alinéa, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème.

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord conclu en application des articles L. 441-1, L. 442-10, L. 443-1, L. 443-1-1 ou L. 443-1-2, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs des dispositifs prévus par ces articles et, s'il y a lieu, sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan mis en place en application de l'article L. 443-1-2 à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés au III de l'article L. 443-1-2. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs.

L'accord d'intéressement, l'accord de participation et le règlement d'un plan d'épargne salariale, lorsqu'ils sont conclus concomitamment, peuvent faire l'objet d'un dépôt commun dans les conditions prévues aux neuvième et dixième alinéas de l'article L. 441-2.

Dans les entreprises visées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 432-3-1 et complété éventuellement par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Les mesures permettant d'atteindre les objectifs visés à l'alinéa précédent peuvent être également déterminées dans le cadre des négociations visées au premier alinéa du présent article.

Dans les entreprises visées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural, la négociation prévue aux deux alinéas précédents porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa, l'employeur est également tenu d'engager, 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 les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par la section 1 du chapitre III du titre II du livre III.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises à l'obligation de négocier en application de l'article L. 132-26 et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en

compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

NOTA (1) : l'article L241-6-1 a été abrogé par l'article 115 III de la loi n° 97-1269 du 30 décembre 1997 (Finances pour 1998).

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Article L132-27-1

(Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 art. 6 Journal Officiel du 10 mai 2001)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 II Journal Officiel du 19 janvier 2005)

(Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008)

Les négociations prévues à l'article L. 132-27 prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Article L132-27-2

(Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 art. 5 I Journal Officiel du 24 mars 2006)

(Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008)

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au premier alinéa de l'article L. 132-27, visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. A cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 140-2, entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu au premier alinéa de l'article L. 432-3-1.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les négociations s'engagent dans les

quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens des articles L. 132-2 et L. 132-19.

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Article L132-28

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 II Journal Officiel du 19 janvier 2005)

(Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008)

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur doit convoquer les parties à la négociation annuelle.

Lors de la première réunion sont précisés :

- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières visées à l'article L. 132-27 et la date de cette remise ; ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations ;
- le lieu et le calendrier des réunions.

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

Article L132-29

(Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 art. 1, art. 4 Journal Officiel du 14 novembre 1982)

(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 28 Journal Officiel du 4 janvier 1985)

(Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 II Journal Officiel du 19 janvier 2005)

(Abrogé par Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 art. 12 I Journal Officiel du 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008)

Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est 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 procès-verbal doit donner lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10.

NOTA : Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.