



Périodicité des négociations de branche avec ou sans accord de méthode

Ordre public Articles L2241-1 à L2241-3 ; Champ de la négociation collective Articles L2241-4 à L2241-6 ; Section 3 :
Dispositions supplétives Articles L2241-7 à L2241-18

Périodicité maximale des réunions de négociation thématiques

Tous les 4 ans sur	Tous les 5 ans sur
1) Les salaires	
2) Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle, les mesures de rattrapage, la mise à disposition d'outils pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	6) L'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois
2bis) les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants	7) L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
3) Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	
4) Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
5) Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés	

Les organisations ouvrent **une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.**

Une commission mixte paritaire est réunie, à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives, ou de sa propre initiative, par l'autorité administrative qui convoque la commission et lorsque deux de ces organisations en font la demande, si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.



Accord de méthode

Les organisations liées par une convention de branche peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, **une négociation précisant le calendrier, les thèmes (1° à 7°), leur périodicité**, de telle sorte que soient négociés selon la même périodicité les mêmes thèmes, dont le temps partiel (**L. 2241-2**) lorsque les conditions sont réunies, **et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.**

Cet accord précise également le contenu de chacun des thèmes, le calendrier et les lieux des réunions, les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise, les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord de méthode ne peut excéder cinq ans.

Un accord **peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de 4 ans** pour les domaines 1° à 5° **et dans la limite de 5 ans** pour les domaines 6° et 7°.

A défaut d'accord de méthode ou en cas de non-respect de ses stipulations, les organisations liées par une convention de branche engagent les négociations dans des conditions précises.

Négociation annuelle	Tous les 3 ans	Tous les 5 ans
<p><u>Sur les salaires</u> : prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle et les mesures permettant de l'atteindre. Cette négociation est l'occasion d'examiner au moins une fois par an : L'évolution économique, la situation de l'emploi, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les CDD et les missions de travail temporaire Les actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard des salaires minima hiérarchiques.</p>	<p>Sur les mesures tendant à assurer <u>l'égalité professionnelle</u> et sur les mesures de rattrapage afin de remédier aux inégalités. La mise en œuvre de ces mesures salariales, est suivie dans le cadre de la NAO sur les salaires. La négociation porte notamment sur : 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ; 2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.</p> <hr/> <p>Pour négocier sur <u>les conditions de travail, la GPEC</u>, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (L. 4161-1.)</p>	<p>Pour examiner la nécessité de réviser les <u>classifications</u>, avec prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.</p> <hr/> <p>Pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs <u>plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite</u> d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau.</p>
	<p>Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des <u>travailleurs handicapés</u> : notamment les conditions d'accès</p>	



	à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.	
	Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la <u>formation professionnelle des salariés</u> : notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du CPF, la VAE, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.	

Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification (4° du II de [L. 2261-22](#)) est inférieur au SMIC, les organisations se réunissent pour négocier sur les salaires.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 45 jours, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative ([L. 2231-1](#)).

La négociation sur la **GPEC** peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.