

Négociation obligatoire

Par **PNF**, le **22/12/2018** à **19:53**

J'aurais besoin d'un peu d'aide svp

J'ai lu cet article :

<https://www.village-justice.com/articles/negociations-obligatoires-entreprise-bien-les-identifier-les-mener,29600.html>

Et je comprends pas très bien svp

Au début on pose qu'il y a des thèmes d'OP où la négociation doit se faire au maximum tous les 4 ans

Et après on pose qu'il y a des thèmes (les mêmes) qui font l'objet de disposition supplétives et dont la négociation doit être annuelle.

Donc c'est tous les 4 ans ou c'est annuel ? svp

Merci d'avance :)

Par **PBN**, le **26/12/2018** à **17:01**

Je me permets de remonter le sujet svp

Merci d'avance

Par **Lorella**, le **26/12/2018** à **17:58**

oui PBN j'ai vu votre message, mais en ce moment, je n'ai pas envie de me plonger dans le droit. Je reviendrai dès que possible.

Par **Isidore Beautrelet**, le **27/12/2018** à **07:47**

Bonjour

Effectivement nos membres ont quand même droit à des vacances de Noël

D'ailleurs la plupart des sites appliquent le principe de la trêve jusqu'au 2 janvier.

Par **Lorella**, le **27/12/2018** à **19:35**

Bonsoir

Je viens de prendre mon courage à deux yeux pour lire l'article. Je suis comme PBN/PNF; cela me dépasse. Il doit y avoir une subtilité bien cachée.

Si une lueur me traverse l'esprit, je reviendrai ici.

<https://medias.laprovence.com/bean.jpg>
https://medias.laprovence.com/9jnnfF8AlAhtcXaT9x_r_EhfYPg=/0x23:60

Par **Lorella**, le **28/12/2018** à **12:40**

Je reviens sur ce casse-tête chinois.

L'employeur doit engager avec les DS des négociations sur les thèmes définis par la loi au moins une fois tous les 4 ans :

- rémunération, temps de travail et partage VA
- égalité professionnelle F/H et qvt

Il existe un 3ème thème (non répertorié dans cet article) pour les entreprises d'au moins 300 salariés : gestion des emplois et des parcours pro - cf article L 2242-2

Si à l'issue de ces négociations, aucun accord n'est conclu, il est établi un PV de désaccord mentionnant les propositions de chacune des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Jusque là, ça va. C'est après que ça se complique.

Les parties peuvent engager une négociation pour conclure un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et modalités de négociation. La durée de cet accord ne peut excéder 4 ans.

Si pas de conclusion d'accord, alors disposition supplétive : les négociations sur les rémunérations et l'égalité professionnelle restent annuelles et la gestion des emplois triennale.

Pour résumer ce que j'ai compris :

- 3 thèmes obligatoires de négociation
- négociation préalable pour aménager le rythme des négociations

- si pas d'accord sur le rythme, alors dispositions supplétives (négo annuelles ou triennales).

<https://www.thestudentpocketguide.com/wp-content/uploads/2007/05/Mr-Bean.jpg>

Par **PBN**, le **31/12/2018** à **20:52**

Merci pour votre réponse et je suis désolée de vous déranger en cette période de fête.
Mais je ne comprends toujours pas quand s'applique les dispositions supplétives vu qu'au début il est dit 1 fois tous les 4 ans.
Merci d'avance et bon réveillon

Par **Lorella**, le **01/01/2019** à **14:30**

Bonjour PBN et meilleurs voeux pour 2019.

Je pensais que Mr Bean avait bien expliqué.

Je recommence :

1. Des négociations entre l'employeur et le(s) DS sont obligatoires sur des thèmes définis par la loi. La fréquence est au minimum une fois tous les 4 ans.
 2. Pour pouvoir négocier, il faut d'abord se mettre d'accord sur un calendrier, une périodicité. Si l'accord aboutit, il peut prévoir une négociation tous les ans, tous les deux ans, tous les trois ans et au pire tous les quatre ans.
 3. Si l'employeur et le(s) DS ne trouvent pas d'accord sur la périodicité de négociation, alors la disposition supplétive intervient. Cela veut dire que les négociations auront lieu tous les ans pour les 2 thèmes et trois ans pour celui concernant les entreprises de plus de 300 salariés.
- J'espère que le déclic va se faire.

Par **PBN**, le **01/01/2019** à **22:11**

Bonjour,

Je ne comprends l'articulation entre le 1 et le 3ème point en fait même si le point 3 s'applique (pas d'accord donc négociation annuelle et triennale) qd s'applique le point 1 (négociations une fois tous les 4 ans) ? En fait le point 1 pose une limite par rapport au point 2 (présence d'accord) ?

Désolée

Merci et bonne année !

Par **Lorella**, le **02/01/2019** à **11:59**

J'essaie une dernière fois et après je rends mon tablier.

La périodicité des négociations obligatoires (2 ou 3 thèmes définis plus haut) est limitée à 4 ans.

Un accord peut fixer une autre périodicité (1 an, 2 ans, 3 ans mais dans la limite de 4 ans).

Si aucun accord sur la périodicité des négociations obligatoires n'aboutit, alors l'employeur doit engager chaque année les négociations obligatoires sur les 2 thèmes (rémunération et égalité pro) et tous les 3 ans sur les parcours pro pour les entreprises concernées.

Par **PBN**, le **02/01/2019** à **20:51**

Bonjour, merci pour votre aide

En fait on peut résumer cela en 2 situations

- accord Qui met en place une périodicité dans la limite des 4 ans.
- pas d'accord donc négociation annuelle ou triennale selon le thème.

Non ?

Par **Lorella**, le **03/01/2019** à **11:53**

Hourra ! [smile41] C'est tout à fait cela.

Eh bien, je crois BPN qu'en cette période vous manquez de vitamines. Aérez-vous, mangez des oranges.

Par **PBN**, le **03/01/2019** à **19:59**

Merci pour votre réponse et vos conseils :)