

Savez-vous que le champ de la négociation en entreprise est désormais très large ?

Voici quelques exemples (non exhaustifs) de thématiques pouvant faire l'objet d'une négociation :

- L'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition du travail sur une période supérieure à la semaine
- Modalités du travail du dimanche, de nuits, des jours fériés...
- Astreintes
- La formation des salariés (le référentiel, les déplacements, ...)
- L'épargne salariale (Intéressement ou la Participation, les PEE ou les PERCO)
- Droit à la déconnexion
- Télétravail
- La pénibilité au travail
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- L'indemnisation des temps de transport, repas, hébergements
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une équipe paritaire au sein de l'observatoire départemental est à votre disposition pour vous accompagner dans vos négociations et vous aider à surmonter d'éventuelles difficultés.

Vous pouvez ainsi bénéficier de son expertise juridique et de son expérience acquise avec d'autres entreprises de votre secteur.

L'observatoire départemental d'appui et d'analyse du dialogue social est chargé de favoriser et d'encourager le développement du dialogue social ainsi que la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés.

3 missions

- Répondre aux sollicitations de tout employeur ou élu du personnel, de toute organisation syndicale de salariés ou de toute organisation professionnelle d'employeurs qui rencontre des difficultés dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise (mise en œuvre des négociations ou lors des négociations elles-mêmes)
- Établir un bilan annuel du dialogue social dans le département
- Apporter son concours et son expertise juridique dans le domaine du Droit social

Composition

De composition tripartite, il comprend au maximum 13 membres :

- 6 salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau du département : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO et UNSA pour les départements du Centre-Val de Loire
- 6 employeurs désignés par les organisations patronales représentatives au niveau national : CPME, FDSEA, FESAC, MEDEF (Udel), U2P et UDES
- un représentant de la DDETSPP

COMMENT SAISIR L'OBSERVATOIRE D'EURE-ET-LOIR ?

- Par mail à l'adresse suivante : ddetspp-observatoire@eure-et-loir.gouv.fr
- Par téléphone : 02 37 20 51 33



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

Vous êtes salarié ou dirigeant

d'une entreprise de moins de 50 salariés ?

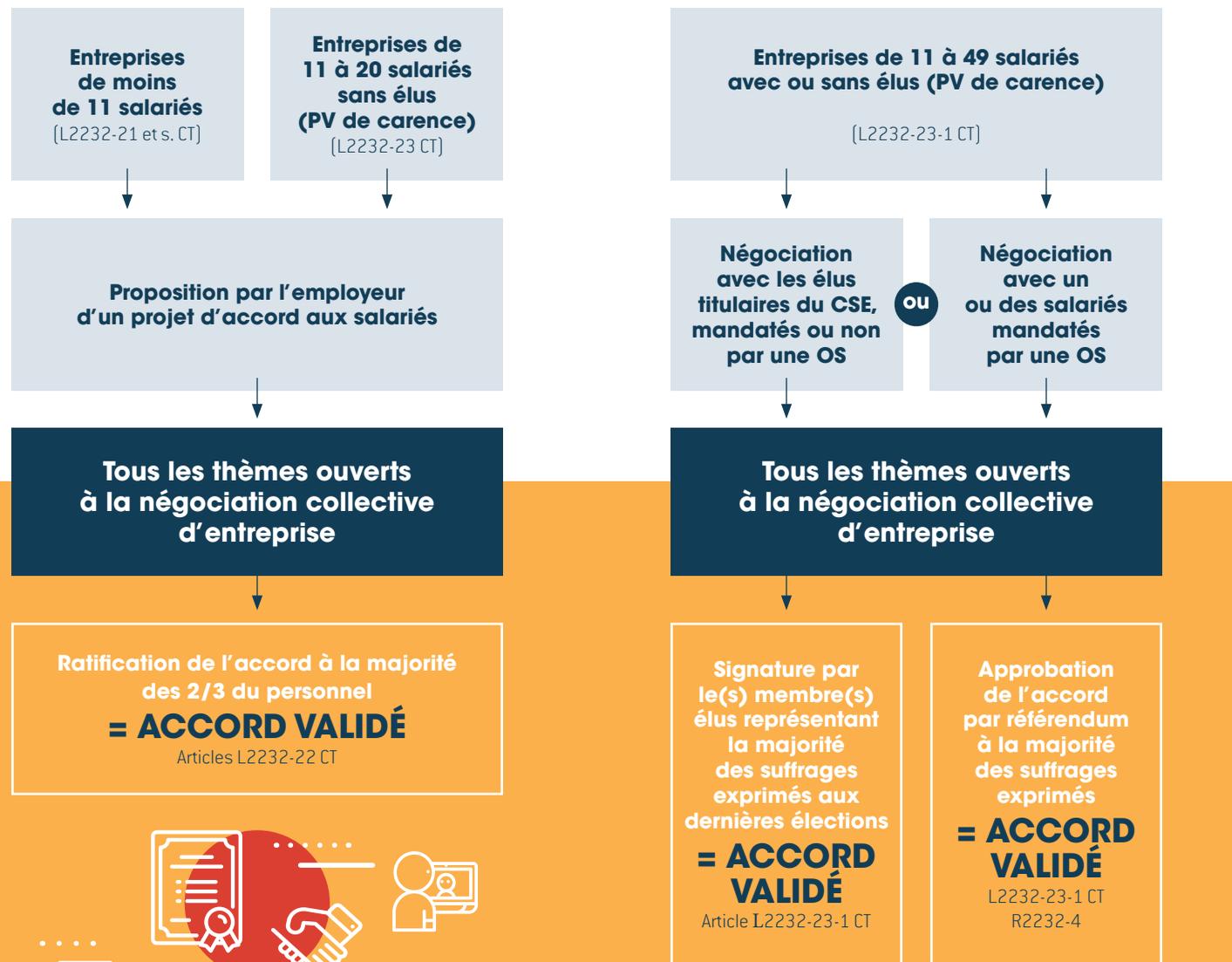


Vous pouvez saisir
L'observatoire
départemental
d'analyse et d'appui
au dialogue social

- En cas de difficulté lors d'une négociation collective au sein de votre entreprise,
- En cas de besoin d'une expertise juridique.

Avec qui et sur quoi négocier

dans les entreprises de moins de 50 salariés sans délégué syndical



Attention : l'accord d'entreprise **ne peut pas déroger :**

1/ Aux dispositions d'ordre public (L2251-1 du code du travail) et aux principes fondamentaux du droit (liberté syndicale, non-discrimination...)

2/ Aux accords de branche pour lesquels la primauté sur l'accord d'entreprise (L 2253-2 du CT) est prévue :

a. par la loi (L2253-1 du CT)

L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise conclu avant ou après son entrée en vigueur dans 13 domaines :

- Salaires minimaux hiérarchiques
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de financement de la Formation Professionnelle
- Garanties collectives complémentaires
- La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires
- Les CDD et les CTT
- Les CDI de chantier
- L'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes
- Les conditions de renouvellement et les durées des périodes d'essai
- Les conditions de poursuite des CT entre 2 entreprises lorsque les conditions d'application de l'art L1224-1 ne sont pas réunies
- Les rémunérations minimales des salariés portés

b. par la branche (L2253-2 CT)

L'accord de branche conclu antérieurement à l'accord d'entreprise peut prévoir des clauses de verrouillage dans 4 domaines :

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque professionnels
- Insertion professionnel et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Effectifs à partir desquels les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

⊕ à savoir : L'accord d'entreprise (conclu postérieurement à l'accord de branche) qui prévoit des dispositions différentes de celles prévues dans l'accord de branche, peut s'appliquer si ses dispositions contiennent des **garanties au moins équivalentes à celles prévues dans l'accord de branche.**