

---

# **Négociation Annuelle Obligatoire : tout savoir pour bien la gérer**

## **Questions/Réponses**

---

L'info pratique en droit du travail.

## Sommaire

|                                                                                                   |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Sommaire .....                                                                                    | p. 2  |
| I. Le déroulement de la négociation obligatoire d'entreprise .....                                | p. 5  |
| 1 Quelles sont les entreprises concernées par la NAO ? .....                                      | p. 6  |
| 2 Quel est le niveau de négociation de la NAO ? .....                                             | p. 7  |
| 3 Qui prend l'initiative de la NAO ? .....                                                        | p. 8  |
| 4 Une organisation syndicale peut-elle m'imposer d'ouvrir des négociations sur un thème obli ..   | p. 9  |
| 5 Quels sont les partenaires à la NAO ? .....                                                     | p. 10 |
| 6 Qui l'employeur doit-il inviter à participer à la NAO ? .....                                   | p. 11 |
| 7 Est-ce que je peux décider d'espacer la périodicité des réunions ? .....                        | p. 12 |
| 8 Nous avons signé un accord pour espacer la périodicité des réunions, mais au bout de 1 a ...    | p. 13 |
| 9 Comment établir le calendrier de la négociation annuelle obligatoire (NAO) ? .....              | p. 14 |
| 10 Quel est l'objet de la première réunion de NAO ? .....                                         | p. 15 |
| 11 Quelles sont les obligations de l'employeur en cours de NAO ? .....                            | p. 16 |
| 12 Quelles sont les issues possibles de la NAO ? .....                                            | p. 17 |
| 13 Quelle est la procédure à suivre en cas de conclusion d'un accord relatif à la NAO ? .....     | p. 18 |
| 14 L'employeur doit-il consulter le CSE en cas de conclusion d'un accord relatif à la NAO ? ..... | p. 20 |
| 15 Quelles sont les conditions de validité de l'accord NAO ? .....                                | p. 21 |
| 16 Quelles sont les formalités de dépôt à accomplir en cas de conclusion d'un accord NAO ? ..     | p. 22 |
| 17 Que faire en cas d'échec de la NAO ? .....                                                     | p. 23 |
| 18 Un PV de désaccord doit-il être rédigé en cas d'échec de la NAO ? .....                        | p. 24 |
| II. Les thèmes et documents de la négociation obligatoire d'entreprise .....                      | p. 25 |
| 19 Quels sont les thèmes à aborder lors de la NAO ? .....                                         | p. 26 |
| 20 Comment aborder l'égalité professionnelle entre femmes et hommes lors de la NAO ? .....        | p. 27 |
| 21 Comment aborder le thème des salaires effectifs lors de la NAO ? .....                         | p. 28 |
| 22 Comment aborder la durée et l'organisation du travail lors de la NAO ? .....                   | p. 29 |
| 23 Comment aborder le thème relatif à la protection sociale complémentaire lors de la NAO ? .     | p. 30 |
| 24 Comment négocier sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale lors de la NA .. | p. 31 |
| 25 Comment négocier sur le thème des travailleurs handicapés lors de la NAO ? .....               | p. 32 |
| 26 Lors de la NAO quels documents dois-je transmettre aux syndicats pour aborder le thème ..      | p. 33 |
| 27 Lors de la NAO quelles informations dois-je transmettre aux syndicats pour aborder le thè ..   | p. 34 |
| 28 Lors de la NAO quels documents dois-je présenter aux syndicats pour aborder le thème d ..      | p. 35 |
| 29 Lors de la NAO quels documents dois-je communiquer aux syndicats pour aborder le thè ...       | p. 36 |
| 30 Lors de la NAO quels documents dois-je transmettre à un syndicat catégoriel pour aborde ..     | p. 37 |
| 31 Mon entreprise est-elle soumise à la négociation triennale sur la gestion des emplois et d ... | p. 38 |

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

**AVERTISSEMENT :**

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

## **I. Le déroulement de la négociation obligatoire d'entreprise**

La négociation obligatoire en entreprise obéit à une procédure stricte déterminée par le Code du travail.

Ouverture des négociations, invitations à négocier, déroulement des négociations, conclusion d'un accord d'entreprise ou bien échec des négociations, pas de place pour l'improvisation.

Grâce aux ordonnances du 22 septembre 2017, les négociateurs peuvent désormais plus librement organiser leurs obligations de négocier par le biais d'un accord collectif. Cela contribue à apporter une certaine souplesse, en adaptant la périodicité des négociations aux besoins de l'entreprise.

## 1 Quelles sont les entreprises concernées par la NAO ?

Sont soumises à l'obligation de négocier, les entreprises où sont **constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives** (1).

Pour rappel, la mise en place d'une section syndicale n'est pas soumise à une condition d'effectif. A la lecture du Code du travail, nous pourrions penser que toutes les entreprises, où une section est constituée, seraient concernées par une obligation de négocier.

Mais le Code du travail impose la **présence du délégué syndical** (2).

Ainsi l'obligation de négocier est subordonnée à l'existence d'un DS dans l'entreprise ou établissement dans la mesure où c'est avec lui que doit s'engager la négociation d'entreprise. En effet, les partenaires à la négociation de l'employeur, dont le monopole est attribué aux délégués syndicaux, doivent avoir la capacité à négocier (3).

**A savoir :** en l'absence de section syndicale d'organisations représentatives et de délégués syndicaux, il n'existe aucune obligation de négocier annuellement.

Ces entreprises sont soumises à l'obligation d'ouvrir les négociations et non de parvenir à un accord.

En présence d'un **conseil d'entreprise**, les obligations de négocier sont maintenues, celui-ci ayant compétence pour négocier (4).

(1) Article L2242-1 du Code du travail

(2) Article L2232-17 du Code du travail

(3) Article L2231-1 du Code du travail

(4) Article L2321-1 du Code du travail

## 2 Quel est le niveau de négociation de la NAO ?

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) a, en principe, lieu **au niveau de l'entreprise** (1).

Toutefois, depuis le 24 septembre 2017 (entrée en vigueur des ordonnances Macron) l'accord d'établissement bénéficie de la même valeur que l'accord d'entreprise. Ainsi il est possible de délocaliser la négociation obligatoire **au niveau de l'établissement** (2).

Position confirmée par la Cour de cassation puisque dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, l'employeur a la possibilité d'ouvrir les négociations au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- la négociation doit être menée dans tous les établissements avec les seuls représentants des organisations qui y sont représentatives. En l'absence de tels représentants dans l'établissement, la négociation doit être engagée au niveau de l'entreprise (3) ;
- aucune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ne doit s'y être opposée (4).

Enfin, il est possible de négocier **au niveau du groupe**.

(1) Article L2242-1 du Code du travail

(2) Article L2232-11 du Code du travail

(3) Cass. Crim. 4 décembre 1990, n°89-83283

(4) Cass. Soc. 21 mars 1990, n°88-14794 ; Cass. soc., 12 juill. 2016, no 14-25.794

(5) Article L2232-33 du Code du travail

### 3 Qui prend l'initiative de la NAO ?

L'initiative des négociations obligatoires appartient à **l'employeur** (1).

Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation obligatoire, à l'obligation périodique de négocier et au contenu de la NAO, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros (2).

(1) Article L2242-1 du Code du travail

(2) Article L2243-1 du Code du travail

#### **4 Une organisation syndicale peut-elle m'imposer d'ouvrir des négociations sur un thème obligatoire ?**

La négociation s'engage à l'initiative d'une organisation syndicale représentative **à défaut d'une initiative de l'employeur** depuis (1) :

- plus de 12 mois suivant la précédente négociation annuelle ;
- plus de 36 mois suivant la précédente négociation triennale.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les 15 jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Si l'employeur ne donne pas suite, il risque des sanctions pénales. En effet, si l'employeur n'engage pas la NAO ou ne donne pas suite à la demande dans les 15 jours, il commet un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende (2).

(1) Article L2242-13 du Code du travail

(2) Article L2243-2 du Code du travail

## 5 Quels sont les partenaires à la NAO ?

Les partenaires à la négociation annuelle obligatoire sont **l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise** (1).

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux (2).

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.

Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

(1) Article L2232-16 du Code du travail

(2) Article L2232-17 du Code du travail

## 6 Qui l'employeur doit-il inviter à participer à la NAO ?

Doivent être invitées à participer à la NAO tous les **syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement** (1).

La forme de cette convocation n'est pas précisée par les textes.

Cette initiative doit être prise au plus tard dans :

- les 12 mois qui suivent la précédente négociation annuelle ;
- les 36 mois qui suivent la précédente négociation triennale.

Un doute existe quant à la date du point de départ de ce délai (début ou fin de la négociation annuelle précédente). La jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur cette question. L'administration retient, comme point de départ, le début de la dernière négociation (2), lequel s'entend de la date de la première réunion. Si la négociation antérieure a couvert une période à cheval sur deux années civiles, le délai prévu par la loi s'applique également.

(1) Article L2242-1 du Code du travail et Cass.soc. 8 juillet 2009, n°08-41507

(2) Circ. DRT n°86-16 du 23 décembre 1986

## 7 Est-ce que je peux décider d'espacer la périodicité des réunions ?

La Loi Rebsamen (1) prévoyait la possibilité d'espacer la périodicité des réunions mais celle-ci a été **supprimée par l'ordonnance Macron** du 22 septembre 2017 (2).

Ainsi, il n'est plus possible de modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- 3 ans pour les deux négociations annuelles ;
- 5 ans pour la négociation triennale.

**Désormais, la durée maximum de l'accord est fixée à 4 ans (3).**

Plus précisément, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, **l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans (4):**

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Enfin, dans les entreprises d'**au moins trois cents salariés**, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations précisées ci-dessus une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (5).

(1) Anciens articles L2242-1 et L2242-20 du Code du travail ; article 19 de la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L2242-1 ; Articles L2242-10 à L2242-12 du Code du travail et article 7 de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

(3) Articles L2242-10 à L2242-12 du Code du travail

(4) Article L2242-1 du Code du travail

(5) Article L2242-2 du Code du travail

## **8 Nous avons signé un accord pour espacer la périodicité des réunions, mais au bout de 1 an, un syndicat me demande d'engager la négociation, est-il dans ses droits ?**

Cette question ne se pose plus car la possibilité d'espacer la périodicité des réunions (1) a été **supprimée par l'ordonnance Macron** du 22 septembre 2017 (2).

Désormais, **à défaut d'accord** relatif à des domaines précis, ou en cas de non-respect de ses dispositions, l'employeur engage (3) :

- **chaque année**, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- **chaque année**, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- **tous les trois ans**, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois, pour chacune des deux négociations annuelles, et depuis plus de trente-six mois, pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

(1) Article 19 de la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article 7 de l'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ; articles L2242-10 à L2242-12 du Code du travail

(3) Article L2242-13 du Code du travail

## 9 Comment établir le calendrier de la négociation annuelle obligatoire (NAO) ?

**Lors de la réunion préparatoire**, l'employeur doit remettre aux partenaires de la NAO le calendrier qui va organiser les différentes réunions nécessaires à la négociation (1).

Lorsqu'il établit son calendrier, l'employeur doit garder à l'esprit que le Code du travail semble imposer la tenue d'au moins 2 réunions. La réunion préparatoire fait office de première réunion. Il doit donc au minimum prévoir l'organisation d'une seconde réunion, voire plus si nécessaire.

Il appartient donc à l'employeur de fixer, dans le calendrier, le terme des négociations : lorsqu'il établit son calendrier, l'employeur doit prévoir les 2 issues possibles de la négociation, c'est-à-dire la conclusion d'un accord ou l'établissement d'un procès-verbal de désaccord (2).

Il détermine également la date à partir de laquelle il peut éventuellement mettre en œuvre des dispositions unilatérales, en l'absence d'accord (3).

Pour fixer le calendrier, l'employeur doit se mettre d'accord avec les représentants des syndicats (4). Par conséquent, lors de la réunion préparatoire, le calendrier qu'il présentera aux partenaires de la négociation ne sera qu'une proposition, susceptible d'être modifiée en fonction des exigences des uns et des autres.

(1) Article L2232-20 du Code du travail ; Article L2242-6 du Code du travail

(2) Article L2242-5 du Code du travail

(3) Article L2242-4 du Code du travail

(4) Décl. Min. Trav. 12 juin 1982

## 10 Quel est l'objet de la première réunion de NAO ?

Même si le Code du travail ne fixe pas le nombre de réunions qui doivent se tenir lors de la négociation obligatoire d'entreprise, il laisse entendre qu'il y en ait au moins 2 :

- la première qui sert de réunion préparatoire,
- et la seconde pendant laquelle les négociations peuvent commencer.

La première réunion de la négociation annuelle obligatoire est une réunion préparatoire, qui vise en effet à préparer le déroulement de la NAO et les prochaines réunions.

Lors de la première réunion l'employeur précise (1) :

- le lieu et le calendrier des réunions ;
- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le Code du travail et la date de cette remise.

(1) Article L2242-6 du Code du travail

## **11 Quelles sont les obligations de l'employeur en cours de NAO ?**

Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie (1).

L'employeur doit engager les négociations de façon loyale et sérieuse.

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 (2).

(1) Article L2242-4 du Code du travail

(2) Article L2242-6 du Code du travail

## 12 Quelles sont les issues possibles de la NAO ?

La NAO consiste en une obligation de négocier et non pas de parvenir à un accord. Ainsi, deux issues sont possibles:

- soit la négociation aboutit à la conclusion d'un accord,
- soit un PV de désaccord doit être rédigé

### **Conclusion d'un accord :**

L'accord, sous peine de nullité, doit nécessairement être écrit (1) et signé par les parties (2).

La validité de cet accord est subordonnée à sa signature par (2) :

- d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées précédemment, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour desdites élections, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

### **PV de désaccord :**

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 (3).

Le procès-verbal de désaccord doit donner lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord.

Après échec de la négociation, l'employeur redevient libre de prendre des mesures unilatérales dans les matières qui ont fait l'objet de la négociation (4).

- (1) Article L2231-3 du Code du travail
- (2) Article L2232-12 du Code du travail
- (3) Article L2242-5 du Code du travail
- (4) Article L2242-4 du Code du travail

### **13 Quelle est la procédure à suivre en cas de conclusion d'un accord relatif à la NAO ?**

Suite aux dispositions de la Loi Rebsamen (1), le comité d'entreprise n'a pas à être consulté sur les projets d'accord collectifs, leur révision ou leur dénonciation. Mais, depuis les Ordonnances du 22 septembre 2017 (2), le principe a été bouleversé : le Comité Social et Economique (CSE) intervient en l'absence de délégués syndicaux. En présence d'un Conseil d'entreprise, celui-ci est seul compétent.

#### **Conditions de validité de l'accord :**

L'accord, sous peine de nullité, doit nécessairement être écrit (3) et signé par les parties (4).

La validité de cet accord est subordonnée à sa signature (4) :

- par, d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées précédemment, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour desdites élections, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

#### **Formalités de dépôt :**

L'accord doit être déposé auprès de la DIRECCTE (5).

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail (6).

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (6).

Le dépôt des conventions et accords est accompagné des pièces suivantes (7) :

- dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- dans le cas des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :
  - o d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
  - o d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;
  - o d'un bordereau de dépôt.

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

L'accord s'applique à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'autorité compétente sauf stipulations contraires (8).

(1) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et article L2323-2 du Code du travail

(2) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

(3) Article L2231-3 du Code du travail

(4) Article L2232-12 du Code du travail

- (5) Article L2231-6 du Code du travail ; Article D2231-2 du Code du travail
- (6) Article D2231-2 du Code du travail
- (7) Article D2231-7 du Code du travail
- (8) Article L2261-1 du Code du travail

## 14 L'employeur doit-il consulter le CSE en cas de conclusion d'un accord relatif à la NAO ?

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, le comité social et économique (CSE) est consulté chaque fois que l'employeur prend une décision dans une des matières qui relèvent de sa compétence.

Si, auparavant, il était prévu que l'employeur doive consulter le Comité d'entreprise (CE) sur toute mesure adoptée par la voie de la négociation collective entrant dans son champ de compétence, ce n'est plus le cas depuis le 1er janvier 2016 (1).

Le CE ne doit plus être consulté sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation, qu'il soient issus de la négociation obligatoire ou non (2). Seules les décisions prises par l'employeur restent soumises à consultation préalable du comité d'entreprise.

Toutefois, **cette question ne se pose plus par l'ordonnance du 22 septembre 2017** relative au renforcement de la négociation collective (3). L'Ordonnance a permis la fusion des institutions représentatives du personnel et la création d'une nouvelle instance dénommée "Comité Social et Economique" (CSE). Si pour le CSE, la règle n'a pas changée en terme de consultation sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (4), il n'en reste pas moins que le CSE partage désormais la compétence de négociation, de révision et de conclusion d'accords d'entreprise avec les délégués syndicaux, qui en avaient autrefois le monopole exclusif.

En cas de Conseil d'entreprise, c'est lui qui sera compétent car il est censé exercer l'ensemble des attributions du CSE.

(1) Article 18 de la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L2323-2 du Code du travail

(3) Article 1er de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

(4) Article L2312-14 du Code du travail

## 15 Quelles sont les conditions de validité de l'accord NAO ?

L'accord, sous peine de nullité, doit nécessairement être écrit (1) et signé par les parties (2).

La validité de cet accord est subordonnée à sa signature (2):

- par, d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique (CSE), quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées précédemment, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour desdites élections, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

(1) Article L2231-3 du Code du travail

(2) Article L2232-12 du Code du travail

## **16 Quelles sont les formalités de dépôt à accomplir en cas de conclusion d'un accord NAO ?**

L'accord doit être déposé auprès de la DIRECCTE (1).

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail (2).

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le dépôt des conventions et accords est accompagné des pièces suivantes (3) :

- dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- dans le cas des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :
  - o d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
  - o d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;
  - o d'un bordereau de dépôt.

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

L'accord s'applique à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'autorité compétente sauf stipulations contraires (4).

(1) Article L2231-6 du Code du travail

(2) Article D2231-2 du Code du travail

(3) Article D2231-7 du Code du travail

(4) Article L2261-1 du Code du travail

## 17 Que faire en cas d'échec de la NAO ?

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 (1).

Le procès-verbal de désaccord doit donner lieu à dépôt à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord.

Après échec de la négociation, l'employeur redevient libre de prendre des mesures unilatérales dans les matières ayant fait l'objet de la négociation.

(1) Article L2242-5 du Code du travail

## 18 Un PV de désaccord doit-il être rédigé en cas d'échec de la NAO ?

Comme à chaque fois que l'employeur est tenu, de par la loi, d'engager des négociations avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise, le défaut d'accord doit être acté dans un **procès verbal de désaccord**.

Si, au terme de la négociation annuelle obligatoire, aucun accord n'a été conclu, il est donc 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 (1).

Le procès-verbal de désaccord doit donner lieu à dépôt à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord.

Après échec de la négociation, l'employeur redevient libre de prendre des mesures unilatérales dans les matières ayant fait l'objet de la négociation.

(1) Article L2242-5 du Code du travail

## **II. Les thèmes et documents de la négociation obligatoire d'entreprise**

La liste des thèmes que l'employeur doit aborder au cours des négociations obligatoires est déterminée par le Code du travail. Si certaines thématiques ne sont que facultatives, la plupart d'entre elles revêtent un caractère obligatoire (1).

Si l'entreprise ne respecte pas ses obligations, elle peut non seulement faire l'objet d'une sanction pénale, mais elle peut se voir imposer l'ouverture des négociations par un syndicat.

Pour certaines thématiques, la loi fixe la liste des documents que le chef d'entreprise doit remettre à ses partenaires de négociations. Pour les autres, libre à l'employeur de choisir les documents qu'il leur remet, tout en gardant à l'esprit qu'il doit leur communiquer des documents et des informations leur permettant de négocier en pleine connaissance de cause.

(1) Articles L2242-15, L2242-17 et L2242-20 du Code du travail

## 19 Quels sont les thèmes à aborder lors de la NAO ?

A défaut d'accord conclu sur la NAO prévu à l'article L2242-11 du Code du travail, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage (1) :

- **chaque année**, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (on retrouve notamment la négociation sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, l'épargne salariale (intéressement, participation ...) ainsi que le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes) (2) ;
- **chaque année**, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Cette thématique recouvre : l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination, les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'une complémentaire santé ... (3).
- **tous les trois ans**, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC) (4).

Depuis le 1er janvier 2016, la négociation obligatoire en entreprise a été réformée. Si le nombre de ces négociations est passé de 12 à 3, en réalité la Loi Rebsamen n'a pas véritablement réduit le nombre de NAO mais les a regroupées par thématiques.

(1) Article L2242-13 du Code du travail

(2) Articles L2242-15 et L2242-16 du Code du travail

(3) Articles L2242-17 à L2242-19 du Code du travail

(4) Articles L2242-20 à L2242-21 du Code du travail

## 20 Comment aborder l'égalité professionnelle entre femmes et hommes lors de la NAO ?

A défaut d'accord relatif à la NAO ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (1).

Cette négociation s'appuie sur (2) :

- les éléments figurant dans le **rapport sur la situation économique de l'entreprise** ou dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (entreprise de 300 salariés ou plus) ;
- les indicateurs contenus dans la **base de données économiques et sociales** (BDES), complétés éventuellement par toute information qui paraîtrait utile aux négociateurs.

Au cours de cette négociation, l'employeur doit notamment aborder les **objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** tels que :

- en matière de suppression des écarts de rémunération,
- d'accès à l'emploi,
- de formation professionnelle,
- de déroulement de carrière et de promotion professionnelle,
- de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.

Elle porte aussi sur la possibilité pour les salariés à temps partiel de sur-cotiser à l'assurance vieillesse (3) et sur les conditions dans lesquels le coût de cette sur-cotisation peut être pris en charge par l'employeur.

Enfin, elle traite du droit à la déconnexion depuis le 1er janvier 2017. Ce droit permet de maintenir un équilibre entre vie professionnel et vie privée par respect du temps de repos (4).

(1) Article L2242-13 du Code du travail

(2) Article L2242-17 et L2242-19 du Code du travail

(3) Article L241-3-1 du Code de la sécurité sociale

(4) Article L2242-17 du Code du travail

## **21 Comment aborder le thème des salaires effectifs lors de la NAO ?**

Les salaires effectifs font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (ou d'une autre périodicité par accord, dans la limite de 4 ans) (1).

La négociation sur les salaires effectifs porte sur les salaires de base (bruts), par catégorie professionnelle, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord (2).

En aucun cas, la NAO ne porte sur les rémunérations à titre individuel.

Les augmentations générales (ou collectives) consistent à définir un pourcentage d'augmentation de la rémunération, qui sera appliqué à l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Elles sont la plupart du temps négociées entre les partenaires sociaux, ou déterminées par l'employeur, sous réserve qu'il ait au préalable engagé des négociations loyales et sérieuses en ce sens : c'est bien l'engagement de négociations qui est obligatoire, pas la conclusion d'un accord.

Si, à l'issue des négociations sur l'égalité femmes-hommes aucun accord n'est trouvé, la NAO sur les salaires effectifs doit aussi porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (3).

(1) Article L2242-13 du Code du travail

(2) Circ. Min. 5 mai 1983

(3) Article L2242-17 du Code du travail

## 22 Comment aborder la durée et l'organisation du travail lors de la NAO ?

Chaque année, l'employeur doit engager une négociation sur la **durée effective et l'organisation du temps de travail** (1).

Lors de cette négociation, l'employeur aborde notamment les thématiques de la **mise en place du travail à temps partiel**.

Cette négociation peut également porter sur la **réduction du temps de travail**.

Toutefois, elle permet plus largement d'aborder les questions relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail telles que les durées journalières, hebdomadaires, mensuelles voire annuelles de travail, ainsi que sur les heures supplémentaires et complémentaires, ou encore sur les temps de pause, de repas, de déplacement?

Elle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (2).

(1) Article L2242-15 du Code du travail

(2) Article L2242-16 du Code du travail

## 23 Comment aborder le thème relatif à la protection sociale complémentaire lors de la NAO ?

L'employeur engage chaque année une négociation avec les délégués syndicaux sur les **modalités de définition d'un régime de prévoyance** 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 dans des conditions aussi favorables que la loi (remboursement des frais de santé pour maladie, maternité ou accident) (1) (2).

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.

Rappelons que, tous les employeurs doivent mettre en place un **niveau minimal de garanties d'assurance complémentaire santé** au profit de tous leurs salariés qui sont donc, depuis cette date, couverts par une **mutuelle d'entreprise**.

Le **panier de soins minimum** doit notamment comprendre (3) :

- le remboursement de l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- la prise en charge du forfait hospitalier ;
- la prise en charge partielle de frais dentaires et optiques.

Si un accord permet déjà aux salariés de bénéficier de cette couverture minimale, l'entreprise n'est pas soumise à cette négociation.

(1) Article L911-7 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L2242-17 du Code du travail

(3) Article D911-1 à D911-3 du Code de la sécurité sociale

## **24 Comment négocier sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale lors de la NAO ?**

La NAO sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée porte notamment sur l'épargne salariale, l'intéressement et la participation.

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin (1).

Si l'entreprise est déjà couverte par ce type d'accord, l'entreprise n'est pas soumise à cette négociation.

L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif et à l'acquisition de parts des fonds investis dans les entreprises solidaires.

La même obligation incombe aux groupements d'employeurs.

(1) Article L2242-15 du Code du travail

## 25 Comment négocier sur le thème des travailleurs handicapés lors de la NAO ?

L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'**insertion professionnelle** et au **maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés** (1).

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 ;
- 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 (2).

(1) Article L2242-17 du Code du travail

(2) Article L2242-18 du Code du travail

## **26 Lors de la NAO quels documents dois-je transmettre aux syndicats pour aborder le thème des travailleurs handicapés ?**

La NAO sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail permet aussi d'aborder l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (1).

Cette NAO se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à laquelle est soumise toute entreprise employant 20 salariés ou plus (2).

Ce rapport ne doit pas faire mention de la liste nominative des travailleurs handicapés, mais il peut, par exemple, contenir la déclaration que l'employeur adresse chaque année à l'Agefiph justifiant de sa situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (3). Cette déclaration fait notamment état des emplois directs, de ceux exigeant des conditions d'aptitude particulières, et de la liste des contrats de sous-traitance conclus (qui lui permettent de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi) (4).

(1) Article L2242-17 du Code du travail

(2) Article L2242-18 du Code du travail

(3) Article L5212-5 du Code du travail

(4) Article L5212-6 du Code du travail

## **27 Lors de la NAO quelles informations dois-je transmettre aux syndicats pour aborder le thème de la durée et de l'organisation du temps de travail ?**

Lorsqu'il aborde le thème de la durée et de l'organisation du temps de travail, l'employeur peut préciser aux organisations syndicales (1) :

- le nombre et la répartition des heures supplémentaires par catégories de salariés ;
- la répartition hebdomadaire et mensuelle des horaires de travail ;
- la mise en place de temps partiel à la demande des salariés ;
- l'application de mesures d'aménagement du temps de travail sur le mois ou l'année.

Il doit également porter à leur connaissance les informations relatives aux mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (2).

(1) Article L2242-15 du Code du travail

(2) Article L2242-16 du Code du travail

## **28 Lors de la NAO quels documents dois-je présenter aux syndicats pour aborder le thème des salaires ?**

Conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur ne peut prétendre avoir mené les négociations de manière loyale et sérieuse que s'il a communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause (1). Il doit aussi avoir répondu de manière motivée à leurs éventuelles propositions (2).

Face à cette formulation assez vague, on ne peut que conseiller à l'employeur de continuer à communiquer aux partenaires de la NAO les documents qu'il avait l'habitude de fournir lors de la négociation sur les salaires, avant le 1er janvier 2016, soit avant la Loi Rebsamen.

Les communications faites sur les salaires doivent au moins indiquer la moyenne des salaires qui sont versés par catégories de salariés, entendues au sens des textes réglementaires relatifs au bilan social (emplois-types, métiers repères ?), à défaut de classification conventionnelle applicable (ouvrier/employé, cadres, professions intermédiaires?).

Il faut entendre la notion de "salaire" au sens large puisqu'elle recouvre notamment les avantages en nature et les primes dans la mesure où celles-ci sont versées conformément à la politique salariale de l'entreprise. L'employeur doit donc communiquer sur le montant des primes versées mais aussi sur le nombre de bénéficiaires par catégorie professionnelle et les critères d'attribution appliqués (3).

L'employeur ne peut faire état des salaires individualisés, sauf accord des salariés concernés (4).

L'information qui est délivrée doit non seulement porter sur les salaires moyens par catégories de salariés et par sexe, mais aussi sur la mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie (5).

Concrètement, cette mesure résulte du rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus faible correspondant à une catégorie donnée de salariés.

Les juges estiment également qu'en ce qui concerne les salaires, l'employeur doit remettre aux organisations syndicales lors de la NAO des informations sur les rémunérations des cadres dirigeants (masse globale des primes, critères d'attribution et répartition). Les juges estiment en effet que la rémunération des cadres dirigeants n'est pas sans incidence sur la rémunération versée à l'ensemble des salariés (6).

(1) Article 19 de la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L2242-6 du Code du travail

(3) CA. Paris, 1ere ch., 9 février 1996, n°94-25226

(4) Circ.5 mai 1983

(5) Circ. DRT n°15, 25 octobre 1983

(6) TGI Paris, 29 mai 2012, n°12-02332

## **29 Lors de la NAO quels documents dois-je communiquer aux syndicats pour aborder le thème de l'égalité professionnelle hommes femmes ?**

Au cours de cette négociation, l'employeur doit notamment aborder les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois (1).

Le Code du travail dispose que cette négociation s'appuie sur les informations contenus dans la **base de données économiques et sociales** (BDES), et plus précisément sur les données qu'elle contient en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

- **diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise** en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- **analyse des écarts de salaires** et de **déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté**. Par exemple, l'entreprise peut établir l'écart salarial moyen selon le sexe à partir du ratio du salaire moyen ou médian (2). Ces indicateurs peuvent être complétés afin de prendre en compte la situation spécifique de l'entreprise ;
- **évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers** dans l'entreprise ;
- **part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration**.

(1) Article L2242-17 du Code du travail

(2) Circ. 19 avril 2007, NOR SOCK0751799C

### **30 Lors de la NAO quels documents dois-je transmettre à un syndicat catégoriel pour aborder le thème des salaires ?**

Les informations relatives aux salaires doivent être communiquées dans leur intégralité à toutes les organisations syndicales, même non représentatives de l'ensemble des catégories de salariés.

Par exemple, l'employeur ne peut pas s'abstenir de délivrer les informations relatives au salaire des cadres à une organisation syndicale non représentative de cette catégorie, quand bien même il aurait obtenu l'accord unanime des intéressés de ne pas divulguer leurs salaires à ce syndicat.

Par conséquent, il doit remettre à un syndicat catégoriel les **informations relatives aux rémunérations des catégories de salariés qu'il ne représente pas**, afin qu'il puisse situer son action en faveur de la catégorie qu'il représente au sein de l'ensemble de la population salariée de l'entreprise (1).

(1) Rép. Min. n°64, 21 juillet 1986

### **31 Mon entreprise est-elle soumise à la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ?**

Toutes les entreprises ne sont pas soumises à la négociation obligatoire triennale.

Seules doivent négocier, tous les 3 ans, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, les entreprises qui emploient **300 salariés ou plus** (1).

(1) Articles L2242-2 et L2242-13 du Code du travail