

*La NAO constitue un temps fort de la négociation dans l'entreprise. Elle pose de nombreuses questions (ouverture des négociations, composition de la délégation syndicale, issue des négociations...).*

*La loi Rebsamen avait fusionné les thèmes de NAO et permis d'adapter par accord la périodicité des négociations.*

*La loi Travail est venue encourager la remontée de la NAO au niveau du groupe.*

*Les ordonnances sont venues réécrire les dispositions légales pour les ventiler sous les 3 parties : ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives et allonger encore les périodicités possibles des NAO.*

## L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS

### /// Quelles entreprises sont concernées ?

Les entreprises  
**de PLUS  
de 50 salariés**

**où sont constituées une  
ou plusieurs sections  
syndicales d'organisations  
représentatives  
qui comportent  
un délégué syndical.**

Les entreprises  
**de MOINS  
de 50 salariés**

**lorsqu'un délégué  
du personnel ou membre  
du CSE a été désigné  
comme délégué syndical.**

### /// À quel niveau se déroulent les négociations ?

(Art. L 2232-33 du code du travail)

Les NAO sont en principe centralisées au niveau de **l'entreprise**.

Toutefois, il est possible de négocier :

- au niveau des **établissements** (ou groupes d'établissements), sous réserve qu'aucune organisation syndicale représentative dans le périmètre où la NAO doit s'ouvrir ne s'y oppose (Cass. soc. 12 juillet 2016, n°14-25794) ;

- au niveau du **groupe** : la loi Travail a permis de faire remonter les NAO au niveau du groupe, ce qui dispense les entreprises appartenant à ce groupe de négocier.

Mener les NAO au niveau du groupe suppose toutefois qu'ait été conclu un accord de méthode au niveau du groupe définissant les thèmes concernés par la négociation.



**La NAO ne pourra pas être menée au niveau du groupe en l'absence d'accord de méthode. Dans ce cas, elle devra être menée au niveau de l'entreprise.**

**Si un accord de méthode a été conclu, il convient de regarder les thèmes de négociation qu'il contient. Si un thème de NAO n'y est pas mentionné, alors la NAO sur ce thème devra être menée au niveau de l'entreprise.**

**L'entreprise est dispensée d'engager une NAO sur un thème quand celui-ci est traité au sein d'un accord conclu au niveau du groupe et que cet accord remplit les conditions prévues par la loi.**

### CONSEIL

Remonter les NAO au niveau du groupe, cela ne pourra que nuire davantage à la qualité des négociations. Comment traiter tous les thèmes avec moins de réunions, avec des données concernant des entreprises différentes ? Cela va forcément nuire à la qualité de l'information qui sera remise et complexifiera le travail des négociateurs.

Il convient de privilégier le niveau le plus pertinent, selon l'objet de la négociation, ce qui nécessite une concertation entre les représentants FO des différentes structures.

### À SAVOIR

Le fait pour l'employeur, de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750 euros. (art. L 2243-1 du code du travail).

## QUI DÉCLENCHE LES NÉGOCIATIONS ?

### Dispositions légales supplétives

L'initiative revient à l'employeur.

- À défaut d'initiative depuis plus de 12 mois pour les négociations annuelles et plus de 36 mois pour les négociations triennales suivant la précédente négociation, toute organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture des NAO.

L'employeur doit alors envoyer les convocations dans les 15 jours.

**Art. L 2242-13 du code du travail.**

### Si vous négociez...

*Attention, ces dispositions ne sont pas d'ordre public et ne s'appliquent qu'à défaut d'accord en disposant autrement, notamment en matière de périodicité des négociations obligatoires.*



## LES MOYENS DE LA NÉGOCIATION

### Composition de la délégation (art. L 2232-17 du code du travail)

#### Dispositions légales

##### Ordre public

Chaque délégation syndicale comprend :

- le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ;
- ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

##### Droit supplétif

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise.

→ À 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.

##### Si vous négociez...

Attention, il est possible de négocier par accord le nombre de salariés pouvant composer la délégation salariale. Ce nombre peut être supérieur ou inférieur à ce que prévoit le droit supplétif.

### Comment est rémunéré le temps passé à négocier ?

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme **temps de travail à échéance normale**. (Art. L 2232-18 du code du travail).

Pour préparer les réunions de négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un **crédit global supplémentaire annuel** (à répartir) dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés, et de 15 heures par an dans celles d'au moins 1000 salariés.

## LES THÈMES ET LA PÉRIODICITÉ DES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE

**Dispositions légales (supplétives) – Art. L 22542- 13 du code du travail**

### Négociation annuelle

**Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée** (art L 2242-15 du code du travail) :

- salaires effectifs ;
- durée effective et organisation du temps de travail ;
- intéressement, participation, épargne salariale ;
- mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.

**Égalité professionnelle et qualité de vie au travail** (art L 2242-17 du code du travail) :

- articulation vie professionnelle/vie personnelle ;
- objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle ;
- mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation du personnel au handicap ;
- modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ;
- exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- modalités d'exercice du droit à la déconnexion ;
- la négociation peut porter sur la prévention de la pénibilité.

### **Si vous négociez...**

*Attention, Il est désormais possible de modifier par accord la périodicité et les thèmes de négociations obligatoires dans l'entreprise.*

*Cette négociation doit alors préciser :*

- les thèmes de négociation ;
- le calendrier et le lieu des réunions ;
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

*A minima, les négociations devront avoir lieu tous les 4 ans sur :*

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- 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.

**Art. L 2242-1 du code du travail (ordre public).**

*Cet accord de méthode modifiant la périodicité et les thèmes de la négociation est conclu pour une durée maximale de 5 ans.*



**Droit supplétif (suite)****Négociation triennale (entreprises d'au moins 300 salariés)****Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :**

- mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement au compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce plan est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et les modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI ;
- conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.



**s'il est important de définir le calendrier des négociations et les informations nécessaires dans le cadre d'un accord de méthode ou tout simplement lors de la première réunion de négociation, il est fortement déconseillé de modifier la périodicité des négociations, notamment s'agissant des négociations salariales.**

**Il convient plutôt pour des négociations de qualité de prévoir un étalement des réunions de négociations thèmes par thèmes, afin d'éviter une dilution des sujets et ainsi éviter que l'employeur puisse donner satisfaction sur une revendication secondaire et laisser de côté des thèmes prioritaires au détriment des droits des travailleurs de l'entreprise.**

**OBSERVATIONS**

Tous les thèmes de négociation ne se valent pas. Le thème des salaires est prioritaire. Plus précisément, FO considère que les augmentations générales des salaires de base doivent être privilégiées. La négociation sur les dispositifs d'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer la négociation sur les salaires.

**RAPPEL**

La BDES rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des délégués syndicaux.

Dans le cadre des dispositions supplétives du Code du travail, figure une liste détaillée des informations à fournir.

Cependant, il est possible de négocier un contenu différent dans le cadre d'un accord collectif.

**À SAVOIR**

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

**Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?**

Il n'y a pas de liste exhaustive définissant les informations à fournir aux négociateurs. Les informations dépendent du type de négociation engagé. Certaines informations sont mises à disposition dans la base de données économique et sociale (BDES).

*Le contenu de cette base est précisé aux articles L 2312-21 et R 2323-1-2 à R 2323-1-10 du code du travail. Elle contient notamment des données relatives aux investissements, à la sous-traitance, ou encore à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.*

**Quelques informations dont les interlocuteurs sociaux doivent disposer**

- la **négociation sur l'égalité professionnelle** doit donner lieu à information des négociateurs concernant 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 conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- pour la négociation sur les **salaires**, il est nécessaire que les négociateurs disposent de la moyenne des salaires par catégorie et par sexe, ainsi que la mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie.

**L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION**

Tant que les négociations sont en cours, l'employeur ne peut pas arrêter de décisions unilatérales dans les matières traitées, sauf si l'urgence le justifie.

**OBSERVATIONS**

*Il s'agit d'une disposition d'ordre public qui existait bien avant les ordonnances mais qui était peu connue. Toute la question réside dans la notion de l'urgence, qui n'est pas définie par le Code du travail. Pour FO cette notion doit s'entendre de façon restrictive comme une situation de cas de force majeure.*



**Si un accord est signé**

L'accord doit alors être déposé à la DIRECCTE du lieu de conclusion de l'accord. Voir fiche n° 12 pour les formalités de dépôt et de publicité des accords.

L'accord collectif sur les salaires effectifs ne peut être déposé qu'accompagné d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, comprenant :

- les propositions respectives des parties ;
- attestant de l'engagement de négociations loyales et sérieuses :
  - toutes les OSR doivent avoir été convoquées à la négociation ;
  - un calendrier et lieu de réunion doit avoir été fixé ;
  - communication des informations nécessaires ;
  - réponses motivées aux éventuelles propositions des OS.



**Si la négociation a échoué**

Un PV de désaccord doit être établi, consignait, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Le PV de désaccord doit être transmis par la partie la plus diligente à la DIRECCTE selon les mêmes modalités que pour le dépôt d'un accord.

**CONSEIL**

Afin d'avoir un poids plus important dans le face à face qui vous opposera à votre employeur :

- évitez les négociations groupées (« packages ») ;
- renseignez-vous sur la situation générale de l'entreprise ;
- évitez de rester isolé(e) face à l'employeur ;
- assurez-vous d'avoir en face de vous la personne habilitée à prendre des décisions engageant l'entreprise.

## LES SANCTIONS APPLICABLES À L'ENTREPRISE

Les négociations obligatoires d'entreprise sont sanctionnées pénalement, civilement ou financièrement dans certains cas (ex : en matière d'égalité professionnelle, et en matière de salaires effectifs).

**En cas de manquement à l'obligation de négocier sur les salaires effectifs**

Jusqu'à présent, les entreprises ne bénéficiaient des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires (de 1 à 1.6 SMIC) qu'à la condition de justifier de l'ouverture des négociations annuelles sur les salaires.

Les ordonnances du 22 septembre 2017, modifient cette sanction fiscale automatique en sanction administrative à la discrétion des DIRECCTES.

La sanction sera modulable en fonction des efforts fournis et de la situation économique de l'entreprise.

**OBSERVATIONS**

FO ne comprend pas l'allègement de cette sanction, car il n'y avait d'obligation de résultat, mais une simple obligation d'ouvrir les négociations, ce que nous avons d'ailleurs toujours dénoncé.

**En cas de manquement à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle**

En cas d'absence d'accord égalité ou à défaut de plan d'action unilatéral de l'employeur sur le sujet, l'employeur s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail dispose cependant d'un pouvoir de modulation de la sanction en fonction des efforts fournis et de la situation économique de l'entreprise.

La procédure prévoit des délais permettant à l'employeur de se mettre en conformité pour éviter la sanction.

**Art. L 2242-8 et suivants et R 2242-3 du code du travail et suivants.**



