

La N.A.O.

La négociation annuelle est obligatoire dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales (C. trav. art. L. 2242-1). Concrètement, il faut qu'il existe au moins un délégué syndical dans l'entreprise.

Objet de la NAO

1) Négociation annuelle

- les **salaires** effectifs (salaires bruts par catégorie professionnelle y compris les primes et avantages en nature lorsqu'ils résultent d'un accord) et la **suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes** avant le 31/12/2010 (sauf si un accord est déjà intervenu pour définir et programmer des mesures de suppression des écarts). La loi précise que l'employeur doit engager « sérieusement et loyalement » les négociations, ce qui implique, notamment, qu'il leur ait communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et qu'il ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales (C. trav. art. D. 2241-1).

- la **durée effective du travail et l'organisation du temps de travail** (temps de travail, congés payés, astreinte, aménagement des horaires, annualisation, heures supplémentaires, temps partiel...).

Nous vous recommandons toutefois, si l'employeur entend mettre à profit la NAO pour réviser un accord relatif au temps de travail, de faire en sorte que cette négociation soit menée séparément de celle de la NAO, ce qui est, légalement, parfaitement possible. Cela évitera que l'employeur oppose salaire et aménagement de la durée du travail soit pour ne pas accorder d'augmentation de salaire, soit pour assouplir encore davantage les modalités d'aménagement du temps de travail et aggraver les conditions d'emploi des salariés (comme avec la modulation, le forfait annuel en jours de travail...).

- **examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise** (prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi, nombre de CDD et CTT et nombre de journées de travail effectuées par les intéressés).

- le régime de **prévoyance maladie**, dès lors que les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou d'entreprise sur le sujet.

- **l'épargne salariale** : l'entreprise est tenue d'aborder cette question en l'absence de tout dispositif au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Négociation annuelle ou triennale

- **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** : La négociation porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel, et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Lorsqu'un premier accord sur ce sujet a été conclu, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

- **les travailleurs handicapés** : la négociation porte sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi de ces travailleurs (conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, conditions de travail et d'emploi...)

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

- **le droit d'expression** (s'il existe déjà un tel accord, la périodicité est portée à 3 ans).

- **la stratégie de l'entreprise** : dans les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, la NAO est étendue, tous les 3 ans, à la stratégie de l'entreprise [modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ; mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et mesures d'accompagnement qui peuvent lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétence et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés]. Cette négociation doit également aborder les questions de **l'accès et du maintien dans l'emploi des salariés âgés** et de leur accès à la formation professionnelle.

Moment de la négociation

La négociation doit avoir lieu chaque année, dans un délai d'un an à compter du début de la précédente négociation annuelle obligatoire. Si l'employeur n'engage pas la négociation, un syndicat peut lui demander de le faire. L'employeur devra alors transmettre cette demande dans les huit jours aux autres syndicats représentatifs de l'entreprise et dans les 15 jours convoquer les syndicats à la négociation.

Participants

L'employeur doit convoquer tous les syndicats représentatifs implantés dans l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui atteignent au moins 10 % aux élections professionnelles dans l'entreprise.

La délégation syndicale aux négociations comprend obligatoirement le délégué syndical ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Cette délégation peut être complétée par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales. À défaut d'accord, ce nombre est au moins égal à celui des délégués. Néanmoins, s'il y a un seul délégué, celui-ci peut être accompagné de deux salariés (C. trav. art. L. 2232-17).

Réunion préparatoire

La première réunion doit permettre la préparation de la négociation : l'employeur et les syndicats déterminent d'un commun accord le calendrier, le lieu des réunions suivantes, les documents qui seront transmis et la date de cette remise. La durée de la négociation et le nombre des rencontres ne sont pas fixés par la loi. Toutefois, un minimum de deux réunions ultérieures sont nécessaires pour poser les bases d'une véritable négociation.

En l'absence d'accord entre l'employeur et les délégués syndicaux concernant le lieu et le calendrier des réunions ou les documents transmis, l'employeur doit déterminer lui-même les informations à communiquer ainsi que le calendrier des réunions. En cas de contestation, les organisations syndicales peuvent saisir le juge des référés pour obtenir des informations complémentaires, voire même l'aménagement du calendrier arrêté par l'employeur.

Informations à fournir

L'employeur doit remettre aux syndicats diverses informations : elles doivent porter sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du travail et permettre une analyse comparée de la situation du personnel masculin et féminin dans l'entreprise (emplois, qualifications,

salaires, horaires, organisation du temps de travail). L'employeur ne doit pas se cantonner aux seules informations brutes : il est tenu de fournir des explications au sujet des situations décrites (C. trav. art. L. 2242-2).

1- Communication sur les salaires

La communication sur les salaires doit porter au moins sur la moyenne des salaires par catégories, telles que prévues par les textes réglementaires pris pour l'application de la loi relative au bilan social, à défaut de classification conventionnelle applicable : elle ne peut pas faire état directement ou indirectement des salaires individualisés, sauf accord des salariés concernés (Circ. min. 5 mai 1983 : JONC 3 juill.).

La communication sur les salaires « doit porter non seulement sur le salaire moyen par catégorie et par sexe, mais aussi sur la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie » (Circ. DRT no 15, 25 oct. 1983, § 32). La « mesure de la dispersion des rémunérations » résulte du rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas correspondant à une catégorie donnée.

L'employeur doit également fournir un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes établi sur la base des éléments figurant dans le rapport prévu à l'article

L. 2323-57 du code du travail sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2242-5).

2- Communication sur les emplois

S'il existe une grille de classification applicable, les informations à fournir doivent faire apparaître comment se répartissent les hommes et les femmes dans cette grille, et en cas de distorsion, les raisons de celle-ci, qui peuvent tenir à des différences de qualification appréciées sur la base des critères retenus sur ce point dans le système de classification. En outre, des emplois existant dans l'entreprise ou l'établissement, qui ne seraient pas prévus dans la grille de classification, devraient néanmoins être répertoriés par assimilation et faire l'objet des mêmes informations.

A défaut d'un tel système de références commun, les informations à fournir devront être détaillées emploi par emploi, entendu comme poste de travail, en précisant le sexe et la qualification de leur titulaire (Rép. min. no 26698 : JOAN 2 mai 1983, p. 1996).

3- Information sur la durée et l'organisation du temps de travail

L'information relative à la durée et à l'organisation du temps de travail peut notamment porter sur le nombre et la répartition des heures supplémentaires par catégories de salariés, la répartition dans l'entreprise des horaires de travail dans le cadre de la semaine, du mois, etc., l'application éventuelle de différentes formules de répartition du temps de travail (modulation, etc.), la mise en place du temps partiel à la demande des salariés (Rép. min. no 26698 : JOAN CR, 2 mai 1983, p. 1996).

4- Égalité professionnelle

Les délégations syndicales doivent disposer du rapport prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

5- Travailleurs handicapés

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 prévue par le code du travail (C. trav. art.2242-14).

Déroulement de la négociation

Tous les sujets doivent faire l'objet d'une discussion : ainsi, un chef d'entreprise qui refuse de discuter lors de la négociation annuelle obligatoire de l'unification des statuts du personnel qu'il se propose d'organiser se rend coupable d'entrave au droit syndical [Cass. crim., 28 mars 1995, n°92- 80.694].

L'employeur ne peut prendre aucune décision, durant la NAO, concernant les matières qui font l'objet de la négociation, sauf urgence. Toutefois, seules les décisions ayant un caractère collectif sont interdites et encourent la nullité. L'employeur reste libre de décider de mesures individuelles (augmentation de salaire, promotion...).

Issue de la négociation

Si la loi impose bien une obligation de négocier, elle n'impose pas de conclure un accord : si aucun accord collectif n'est signé dans les conditions de droit commun à l'issue de la négociation, un procès-verbal de désaccord est établi, dans lequel sont consignées les propositions respectives et les mesures que l'employeur entend appliquer. La négociation doit toutefois avoir été réelle et non formelle.

Crédit d'heures pour préparer la négociation

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, chaque section syndicale dispose d'un crédit global d'heures pour la préparation de la négociation. Ce crédit est réparti librement entre le ou les délégués syndicaux et les salariés appelés à participer à la négociation. Il est de 10 heures par an pour les entreprises de moins de 1 000 salariés, et de 15 heures par an pour celles de plus de 1 000 salariés (C. trav. art. L. 2143-16).

Le temps passé à négocier est payé comme temps de travail à l'échéance normale. Si la négociation implique un dépassement de la durée légale du travail, les heures au-delà de cette durée légale sont des heures supplémentaires.

Nouvelles dispositions relative à la mise en œuvre du mécanisme de conditionnalité des allègements de cotisations sociales

Si l'obligation de négociation n'a pas été remplie au cours d'une année civile, les exonérations ou réductions de cotisations seront diminuées de 10% au titre des rémunérations versées au cours de cette même année civile. L'engagement de l'employeur est donc rempli si, sur l'année civile, des négociations ont eu lieu sur le thème des salaires, qu'elles aient ou non abouti à la conclusion d'un accord.

Les allègements seront totalement supprimés à partir de la 3e année consécutive au titre de laquelle l'obligation ne serait pas respectée.

La date d'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2009. En pratique, la mesure s'appliquera pour la première fois à l'occasion de la régularisation des cotisations de l'année 2009 aux employeurs qui n'auront pas respecté l'obligation de négociation annuelle durant cette année.