

**CONGRES FEDERAL  
BATI-MAT-TP CFTC  
13 AU 15 AVRIL 2011**

# LES N.A.O

Négociations  
Annuelles  
Obligatoires

# LES NAO

## Négociations Annuelles Obligatoires

Un petit test  
pour mieux cerner les points importants.

Dans toutes les entreprises, l'employeur est tenu d'engager chaque année la négociation annuelle obligatoire (NAO)

**FAUX**

L'obligation annuelle de négocier ne s'impose que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

C. trav., Article L2242-1

La NAO porte notamment sur les salaires effectifs et la durée effective de travail

VRAI

Ainsi que organisation du temps de travail, mise en place du temps partiel à la demande des salariés, l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, les objectifs en matière d'égalité des femmes et des hommes ; de plus, en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise, elle doit également porter sur la prévoyance ou sur l'épargne salariale

C. trav., Article L2242-5; L2242-8; L2242-9; L2242-11

La NAO doit obligatoirement aboutir à un accord

**FAUX**

L'obligation annuelle de négocier n'est pas assortie d'une obligation de résultat.

Le législateur a instauré une obligation de négocier, mais non de conclure. Toutefois, la négociation doit être réelle et non formelle.

Circ. min. 25 oct. 1983 JO NC 10 janv. 1984

Le niveau de négociation de la NAO peut être l'établissement

**VRAI**

« 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.

C. trav., art. Article L2242-11

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise participent à la NAO

**VRAI**

La convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L2231-1.

Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

C. trav., Article L2232-16

Le délégué syndical fait obligatoirement partie de la délégation syndicale

**FAUX**

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

C. trav., Article L2232-17

Le délégué syndical peut se faire accompagner d'un ou deux salariés

## **VRAI**

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord ( L. n° 84-575, 9 juill. 1984) « entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent ». À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

C. trav., Article L2232-17

La NAO doit débuter au plus tard dans les 12 mois qui suivent la fin de la précédente NAO ?

**FAUX**

Le ministère des Affaires sociales a précisé dans une lettre à l'adresse des directeurs du travail que « le calcul doit s'effectuer à compter de la date du début de la dernière négociation ».

Lettre DRT (Bureau NC 1), 23 déc. 1986

C'est à l'employeur de prendre l'initiative  
d'engager la NAO

## **VRAI**

L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail

C. trav., Article L2242-1

Un syndicat représentatif peut prendre l'initiative de demander la NAO

**VRAI**

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

C. trav., Article L2242-1

La NAO comporte au moins deux réunions

**VRAI**

Lors de la *première réunion* sont précisés :

- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation (...)
- *le lieu et le calendrier des réunions.*

C. trav., Article L2242-2

En cours de négociation, l'employeur peut prendre des mesures unilatérales sur les sujets traités.

**FAUX**

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie .

C. trav., Article L2242-3

Si l'issue de la négociation est un accord, celui-ci doit être transmis à la DDTE et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes

## **VRAI**

L'accord signé des parties doit être déposé par la partie la plus diligente, en cinq exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans le ressort du lieu où l'accord a été conclu.

C. trav., Article L2231-6 et D2231-2

L'accord doit également être déposé par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

C. trav., art. Article L2231-6 et D2231-2

L'accord est applicable du jour de sa signature

**FAUX**

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

C. trav., Article L2261-1

C'est aux organisations syndicales de faire la publicité de l'accord

## **FAUX**

L'employeur doit assurer la publicité de l'accord :

- en procurant un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;

- en tenant un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement ;

- en affichant un avis sur l'intitulé de l'accord et le lieu où le texte est tenu à la disposition du personnel.

C. trav., Article L2262-5 et R2262-1; R2262-2

# Une organisation syndicale majoritaire peut s'opposer à un accord signé par d'autres

## **VRAI**

Sous certaines conditions, les syndicats non signataires d'un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent s'opposer à son entrée en vigueur :

- le droit d'opposition ne peut s'exercer qu'à l'égard des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires, lorsque les textes l'autorisent, soit à des dispositions salariales conclues au niveau professionnel ou interprofessionnel ;
- l'opposition doit émaner d'une ou d'organisations syndicales qui ont recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

C. trav., Article L. 2232-12 et L. 2232-13

Si aucun accord n'est trouvé, un procès verbal de désaccord doit être établi

## **VRAI**

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il doit être établi un procès-verbal de désaccord qui fait état :

- des propositions respectives, en leur dernier état, des parties ;
- des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

C. trav., Article L2242-4

Aucune formalité de dépôt n'est requise pour un procès-verbal de désaccord

**FAUX**

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.

C. trav., Article L2242-4

# L'employeur qui refuse de négocier encourt des sanctions pénales

## **VRAI**

Le refus d'un employeur d'engager la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise est assimilé au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Est donc sanctionné pénalement :

- le fait de ne pas prendre l'initiative d'engager la négociation annuelle;
- le fait de ne pas donner suite à la demande d'ouverture de la négociation annuelle formulée par une organisation syndicale.

C. trav., Article L2243-1; Article L2243-2

# NAO: LES POINTS CLES

- I. Définition
- II. Les entreprises concernées
- III. La délégation syndicale
- IV. Consultation du comité d'entreprise en cas de négociation
- V. Périodicité et niveau de la négociation
- VI. Les thèmes en discussion
- VII. Déroulement de la négociation.
- VIII. Conclusion de la négociation
- IX. Les textes de référence

# NAO: LES POINTS CLES

## Définition

- Obligation pour l'employeur (1) d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévoyance maladie, la formation, l'emploi des salariés âgés(2).
- La négociation annuelle obligatoire peut s'engager à la demande d'une organisation syndicale représentative en cas de carence de l'employeur pendant plus de 12 mois.

# NAO: LES POINTS CLES

## Les entreprises concernées

- Sont concernées par la négociation annuelle obligatoire (NAO), toutes les entreprises où il existe au moins une section syndicale affiliée à l'une des cinq organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC) ou celles reconnues représentatives au niveau de l'entreprise au sens de l'article L2122-1.
- Seuls les délégués syndicaux sont habilités à participer à ces négociations.
- Toutefois, en l'absence de tout délégué syndical dans l'entreprise, le délégué du personnel désigné délégué syndical, voire un salarié mandaté, peuvent être habilités à négocier des accords d'entreprise ou d'établissement.

# NAO: LES POINTS CLES

## La délégation syndicale

- La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise **ou**, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.
- 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. À défaut d'accord, ce nombre est au plus égal à celui des délégués syndicaux de la délégation.
- Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

# NAO: LES POINTS CLES

## Consultation du comité d'entreprise en cas de négociation

- La consultation doit avoir lieu **en même temps que l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord.**
- Le défaut de consultation du CE n'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité de l'accord collectif Il peut, en revanche, ouvrir sur :
  - une poursuite de l'employeur pour délit d'entrave ;
  - une demande en référé de la suspension de l'accord pour trouble manifestement illicite jusqu'à consultation régulière, si la négociation n'est pas arrivée à son terme ;
  - une demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.
- C'est l'engagement des négociations qui entraîne l'obligation de consultation du CE, et non la conclusion d'un accord collectif.

# NAO: LES POINTS CLES

## *Périodicité et niveau de la négociation*

- L'employeur est tenu d'engager cette négociation **tous les ans (1)**. Il est libre de fixer une date à l'intérieur de chaque année civile, mais il ne peut engager les nouvelles discussions au delà de douze mois après le début de la dernière négociation.
- L'initiative de la négociation incombe à l'employeur, mais en cas de carence de celui-ci au bout des douze mois, elle peut revenir à l'une des organisations syndicales. La négociation doit alors s'ouvrir dans les quinze jours.
- C'est normalement au sein de l'entreprise que se déroule la négociation, mais celle-ci peut également se réaliser dans chaque établissement ou au niveau de groupes d'établissements, à condition qu'aucune des organisations syndicales présentes au sein de ces derniers ne s'y oppose.

# NAO: LES POINTS CLES

## Les thèmes en discussion

- Les salaires effectifs, c'est-à-dire les salaires bruts par catégories, y compris les primes et avantages en nature résultant de l'application d'une convention ou d'un accord; la définition et la mise en place de mesure permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.
- La durée effective du travail et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du temps partiel à la demande des salariés et la question de l'augmentation de la durée du travail (passage activité temps plein) ;

# NAO: LES POINTS CLES

## *Les thèmes en discussion (suite)*

- La création d'un régime de prévoyance maladie, lorsque les salariés de l'entreprise ne sont pas couverts par un tel accord
- L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (2)
- L'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et leur accès à la formation professionnelle
- Les objectifs en matière d'égalité professionnelle hommes- femmes (2)
- L'épargne salariale et retraite (1)

# NAO: LES POINTS CLES

## Les thèmes en discussion (suite)

**Emploi des seniors** Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, art. 87.

- Les entreprises sont incitées à conclure **avant le 1er janvier 2010 un accord relatif à l'emploi des seniors** ou à mettre en place un plan d'action en ce sens.
- À défaut, elles seront tenues d'acquitter une **contribution fixée à 1 % de la masse salariale**.
- Conclu pour **une durée maximale de trois ans**, l'accord d'entreprise ou de groupe devra comporter :
  - un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
  - des dispositions destinées à atteindre cet objectif et auxquelles seront associés des indicateurs chiffrés ; ces dispositions devront porter sur au moins trois domaines d'action (choisis parmi une liste qui sera fixée par décret) ;
  - des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.
- Les domaines d'action à définir par décret consisteront en des mesures telles que :
  - le tutorat, la formation, le temps partiel de fin de carrière ou encore l'aménagement des postes de travail.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation.

La négociation est engagée par une convocation que l'employeur doit adresser à chaque section d'organisation syndicale représentative.

### 1. Réunion préparatoire

La première réunion entre l'employeur et les syndicats doit permettre la préparation de la négociation. Les participants y décident des informations à fournir, ainsi que du calendrier des réunions ultérieures.

- Le temps passé en négociation est payé comme temps de travail et ne s'impute absolument pas sur le crédit d'heures dont disposent les délégués syndicaux.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation.

2. Informations à fournir: (suite) Circ. min. 5 mai 1983 JO NC 3 juillet.
  - L'employeur doit remettre aux syndicats diverses informations sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du travail devant permettre une analyse comparée de la situation du personnel masculin et féminin dans l'entreprise (emplois, qualifications, salaires, horaires).
  - Il ne doit pas se cantonner aux seules informations brutes : il est tenu de fournir des explications au sujet des situations décrites.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation.

2. Informations à fournir: (suite) Circ. min. 5 mai 1983 JO NC 3 juillet.
  - 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 ».
  - La « mesure de la dispersion des rémunérations » doit résulter du rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas correspondant à une catégorie donnée.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation.

2. Informations à fournir (suite) Circ. min. 5 mai 1983 JO NC 3 juillet.

➤ 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.

➤ Des emplois existant dans l'entreprise, qui ne seraient pas prévus dans la grille de classification, devraient néanmoins être répertoriés par assimilation et faire l'objet des mêmes informations.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation

2. Informations à fournir (suite) Circ. min. 5 mai 1983 JO NC 3 juillet.

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.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation.

2. Informations à fournir (suite) Circ. min. 5 mai 1983 JONC 3 juillet.

Par ailleurs, la négociation annuelle obligatoire doit permettre un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et, notamment :

- du nombre de salariés bénéficiant d'exonérations de cotisations sociales ;
- du nombre de CDD et de missions de travail temporaire;
- du nombre de journées de travail effectuées ;
- des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise
- s'agissant de l'égalité professionnelle, doit être transmis aux délégations syndicales le rapport prévu à l'article L. 2323-57 du Code du travail.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation.

- Calendrier des réunions

Lors de la réunion préparatoire, l'employeur et les syndicats doivent déterminer d'un commun accord le calendrier et le lieu des réunions suivantes.

Le code du travail paraît impliquer un nombre minimum de deux réunions pour la négociation, sans cependant fixer de nombre maximum.

En pratique, un délai de huit à quinze jours s'écoule entre la réunion préparatoire et la première réunion consacrée à la négociation.

- Aucune durée maximale n'est par ailleurs assignée à la négociation.

# NAO: LES POINTS CLES

## Déroulement de la négociation.

- Calendrier des réunions (suite)

D'où la très grande importance du calendrier qui doit être adopté, dans la mesure où ce calendrier prévoit forcément un terme, et où celui-ci déterminera à la fois :

- la clôture de la négociation, impliquant selon les cas, soit signature d'un accord, soit établissement d'un procès-verbal de désaccord;
- le moment à partir duquel l'employeur peut éventuellement, en l'absence d'accord, mettre en œuvre des dispositions unilatérales.

# NAO: LES POINTS CLES

## Conclusion de la négociation.

- Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut prendre aucune décision de nature collective dans les matières traitées. En revanche les décisions ayant un caractère individuel (sanctions, mises à pied, licenciements...) sont autorisées.
- La négociation annuelle implique une obligation de moyens et non de résultats, employeur et syndicats n'étant donc pas tenus de parvenir à un accord.
- Si, à l'issue des négociations, un accord est conclu, celui-ci est soumis à toutes les conditions propres aux accords et conventions d'entreprise. Dans le cas contraire, un procès-verbal de désaccord est établi, dans lequel sont consignées les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

# NAO: LES POINTS CLES

- Code du travail: Articles L.2241-1 à L.2243- 2; L.2231-5 à L.2232-6; D.2231-2 à D.2231-9; R.2231-9; L.2262-1et L.2262-5 à L.2262-8; R.2262-1à R.2262-5 et R.2242-1; L.2232-16 à L.2232-27; L.2146-1 et L.2146-2.
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** (JO du 24)
- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008, art. 4, JO 3 déc. relative au **temps partiel**
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009, art.87, JO 18 décembre 2008, relative au **travail des séniors**.
- La loi n°2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ,art. 26 visant à garantir la négociation annuelle sur les salaires en conditionnant **l'octroi des allègements de cotisations patronales** (1).