



**Fédération Nationale des Organismes de Gestion des Établissements  
de l'Enseignement Catholique**

277 rue Saint-Jacques – 75240 PARIS Cedex 05  
Tél. : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 - mail : [contact@fnogec.org](mailto:contact@fnogec.org)

# **Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)**

*(Rappel de l'obligation légale et principaux changements issus des lois du 17  
août 2015 et du 8 août 2016)*

## Table des matières

Quelles sont les établissements concernés par les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ?.....	3
Quels sont les thèmes de négociation (cf. Annexe 1) ?.....	4
Quand engager les négociations ? .....	8
Quelle est la composition des délégations syndicales ? .....	11
Comment est considéré le temps passé aux séances de négociation ?.....	11
Peut-on adapter les « règles du jeu » pour tenir compte de la « réalité » de l'entreprise ?.....	12
Quelle est l'issue de la négociation ?.....	13
Doit-on consulter les Institutions Représentatives du Personnel ?.....	15
Quelles sont les sanctions ?.....	15
Annexe 1 : Thèmes de négociation obligatoire .....	5
Annexe 2 : Calendrier possible de négociation .....	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 3 : Modèle de convocation des organisations syndicales représentatives .....	9
Annexe 4 : Modèle de Procès-verbal de désaccord .....	14

## I. Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)

Le code du travail impose à l'employeur d'engager chaque année des négociations obligatoires. A défaut il s'expose à d'importantes sanctions financières et pénales.

Les développements suivants visent à faire le point sur ces obligations, à la lumière de la loi sur le dialogue social du 17 août 2015<sup>1</sup> dite « Rebsamen » et de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016<sup>2</sup> dite « El Khomri ».

### Quelles sont les établissements concernés par les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ?

L'obligation annuelle de négocier concerne l'ensemble des entreprises du secteur privé<sup>3</sup>. Elle doit être tenue dans les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives**<sup>4</sup>.

L'entreprise ne peut s'exonérer de son obligation de négocier sur les thèmes fixés par la loi au motif qu'ils ont fait l'objet d'une négociation au niveau supérieur. Autrement dit, la négociation annuelle obligatoire de branche n'exonère pas l'établissement de son obligation.

En pratique, la négociation annuelle obligatoire doit être engagée dès lors que l'entreprise comporte un **délégué syndical** car c'est avec lui que l'employeur doit engager la négociation. Techniquement, la négociation n'est donc pas liée à un quelconque seuil d'effectifs. La « négociation » ne se fait pas avec les élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnels) sauf si le délégué du personnel est désigné délégué syndical.

#### Pour aller plus loin :

**Désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés**<sup>5</sup>. La loi permet aux organisations syndicales de faire jouer le rôle de délégué syndical à un délégué du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour cela, le syndicat doit prouver sa représentativité au niveau de l'établissement selon les critères de l'article L.2121-1 du code du travail, et notamment celui de l'audience électorale (avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants).

Le délégué du personnel ainsi mandaté doit impérativement être **titulaire**, et disposer d'un crédit d'heures à ce titre. Sa désignation est faite pour la durée du mandat de délégué du personnel. Ce mandat prend donc nécessairement fin avec celui de délégué du personnel dont il est indissociable.

<sup>1</sup> Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

<sup>2</sup> Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

<sup>3</sup> C. trav. art. L. 2211-1

<sup>4</sup> C. trav. art. L. 2242-1

<sup>5</sup> C. trav., art. L. 2143-6

## II. Quels sont les thèmes de négociation ?

Les négociations périodiques obligatoires d'entreprises sont, pour les établissements, regroupés autour de 2 grands blocs :

- Une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée<sup>6</sup>;
- Une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail<sup>7</sup>.

A noter que pour les entreprises de 300 salariés et plus<sup>8</sup>, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels<sup>9</sup> doit avoir lieu tous les 3 ans. Cette négociation ne sera pas envisagée dans la présente étude. Elle est simplement évoquée dans le tableau « **négociation obligatoire** » .

---

<sup>6</sup> C. trav., art. L. 2245-5 à L. 2242-7

<sup>7</sup> C. trav., art. L. 2242-8 à L. 2242-12

<sup>8</sup> Les enseignants, agents publics de l'Etat ne sont pas comptabilisés dans l'effectif ; il s'agit de l'effectif ETP

<sup>9</sup> C. trav., art. L. 2242-13 à L. 2242-19

## Thèmes de négociation obligatoire

Périodicité	Bloc de négociation	Thème	Texte	Contenu	Informations
Annuelle	1° Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée	Salaires effectifs	C. trav., art. L. 2242-5, 1°	Salaires effectifs bruts par catégories professionnelles, y compris les primes et les avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord (c'est-à-dire sur le salaire de base et tous les compléments ayant la nature de salaire).	Salaire moyen par catégorie professionnelle et par sexe (détail par catégorie socioprofessionnelle, strate et métier). La mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie, c'est-à-dire le rapport entre le salaire le plus élevé et le salaire le plus bas correspondant à une catégorie donnée.
		Durée effective et organisation du temps de travail (notamment mise en place du travail à temps partiel)	C. trav., art. L. 2242-5, 2°	Elle porte notamment sur les modes de répartition du temps de travail, les formes particulières d'organisation du travail (travail de nuit notamment, le travail à temps partiel et les aménagements de nature à faciliter une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle, notamment pour les femmes.	Nombre et répartition des heures supplémentaires par catégorie de salariés, répartition des horaires de travail, application des différentes formules de répartition du temps de travail (modulation...), information sur la mise en place du temps partiel.
		Intéressement, participation et épargne salariale	C. trav., art. L. 2242-5, 3°	Négociation sur l'épargne salariale lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement ou de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'entreprise pour la mise à la retraite collectif (Perco) ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs.	

Annuelle	2° Egalité professionnelle et qualité de vie au travail	Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés	C. trav., art. L. 2242-8, 1°	La négociation devra porter sur l'espace de vie personnelle réservé aux salariés sur les lieux du travail, droit d'utiliser le téléphone, l'ordinateur à des fins personnelles, conditions et encadrement de ce droit, par exemple.	
		Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	C. trav., art. L. 2242-8, 2°	Elle porte notamment sur les matières suivantes : suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et mixité des emplois.  À défaut d'accord d'entreprise sur le sujet l'employeur doit : Mettre en place un plan d'action et engager, dans le cadre de la NAO sur les salaires effectifs, une négociation sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.	Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines visés à l'article L. 2323-8, 1° bis et analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction des critères visés à l'article L. 2323-8, 1° bis
		Discriminations	C. trav., art. L. 2242-8, 3°	Mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle	Envisager toutes les sources possibles de discrimination et notamment celles listées à l'article L. 1132-1 du code du travail
		Travailleurs handicapés	C. trav., art. L. 2242-8, 4°	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 de l'ensemble du personnel au handicap	Rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants
		Droit d'expression	C. trav., art. L. 2242-8, 6°	Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre 1er du titre VIII du livre II du code du travail	

		Droit à la déconnexion	C. trav., art. L. 2242-8, 7°	<p>Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.</p>	<p>La loi ne vise pas uniquement les connexions hors temps de travail. La négociation peut envisager les effets concrets de la digitalisation sur l'entreprise (organisation du travail, mode de management,</p> <p>Comportements) favorisant l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle.</p> <p>Un diagnostic préalable peut être établi et des indicateurs spécifiques à l'entreprise déterminés.</p>
Triennale (pour les entreprises de plus de 300 salariés <sup>10</sup> uniquement )	3° Gestion des emplois et des parcours professionnels	Gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC) et mixité des métiers	c. trav., art. L. 2242-13	<p>1° Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;</p> <p>2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21 ;</p> <p>3° Les grandes orientations à trois 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 dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;</p> <p>4° Les 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 dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;</p> <p>5° Les 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 ;</p> <p>6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.</p>	<p>La négociation s'engage notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10 du code du travail. La base de données économiques et sociales (BDES) est le support de préparation de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.</p>

<sup>10</sup> Les enseignants, agents publics de l'Etat ne sont pas comptabilisés dans l'effectif

### III. Quand engager les négociations ?

L'employeur est tenu d'engager la négociation **annuellement**.

Pour cela, il convoque les membres de délégations syndicales. Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise<sup>11</sup> doivent être invitées à participer à la négociation. En pratique, l'employeur pourra convoquer le délégué syndical de chaque organisation.

L'article 2242-1 du Code du travail prévoit, qu'à défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives.

Lorsqu'un accord majoritaire modifie la périodicité des négociations, le texte prévoit que c'est le terme de cet accord qu'il convient de prendre en considération.

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.

---

<sup>11</sup> C. trav., art. L. 2232-16



### Modèle de convocation des organisations syndicales représentatives

OGEC <...>

Adresse <...>

<Monsieur (ou Madame) >

<Organisation syndicale>

<Adresse>

<Lieu>, le <date>

*Objet : Invitation des organisations syndicales représentatives à la négociation annuelle obligatoire sur <thème de négociation obligatoire>*

Monsieur <...>,

En application de l'article L. 2242-1 du Code du travail, nous vous informons de notre décision de réunir les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise en vue de la négociation annuelle sur :

(Variante 1) la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

(Variante 2) l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

La première réunion se tiendra à <Lieu>, le <date> à partir de <heure>.

À l'occasion de cette réunion seront arrêtés les informations qui vous seront remises ainsi que le calendrier de la négociation et le lieu des réunions.

Nous vous invitons à constituer votre délégation dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-17 du Code du travail et à nous faire connaître le nom des salariés participants, afin que l'ensemble des convocations soit établi dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agréer, <Monsieur ou Madame>, l'assurance de notre considération distinguée.

L'employeur

<prénom>, <nom>

<Signature>

## IV. Comment se déroulent les négociations ?

### A. La méthode

L'article L. 2242-2 du code du travail impose la tenue minimale de **2 réunions** de négociation. Aucun délai maximal n'est imparti à la négociation.

Lors de la première réunion sont précisés :

- le lieu et le calendrier des réunions ;
- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

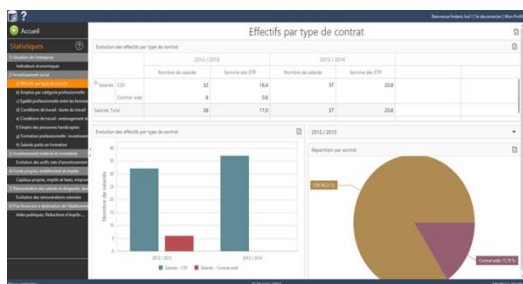
### B. Une exigence : des négociations sérieuses et loyales

L'article L. 2242-7 du code du travail impose un engagement sérieux et loyal des négociations.

Cela implique :

- La convocation à la négociation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- La fixation du lieu et du calendrier des réunions ;
- La communication des informations nécessaires pour leur permettre aux organisations syndicales représentatives de négocier en toute connaissance de cause ;
- La réponse motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales représentative.

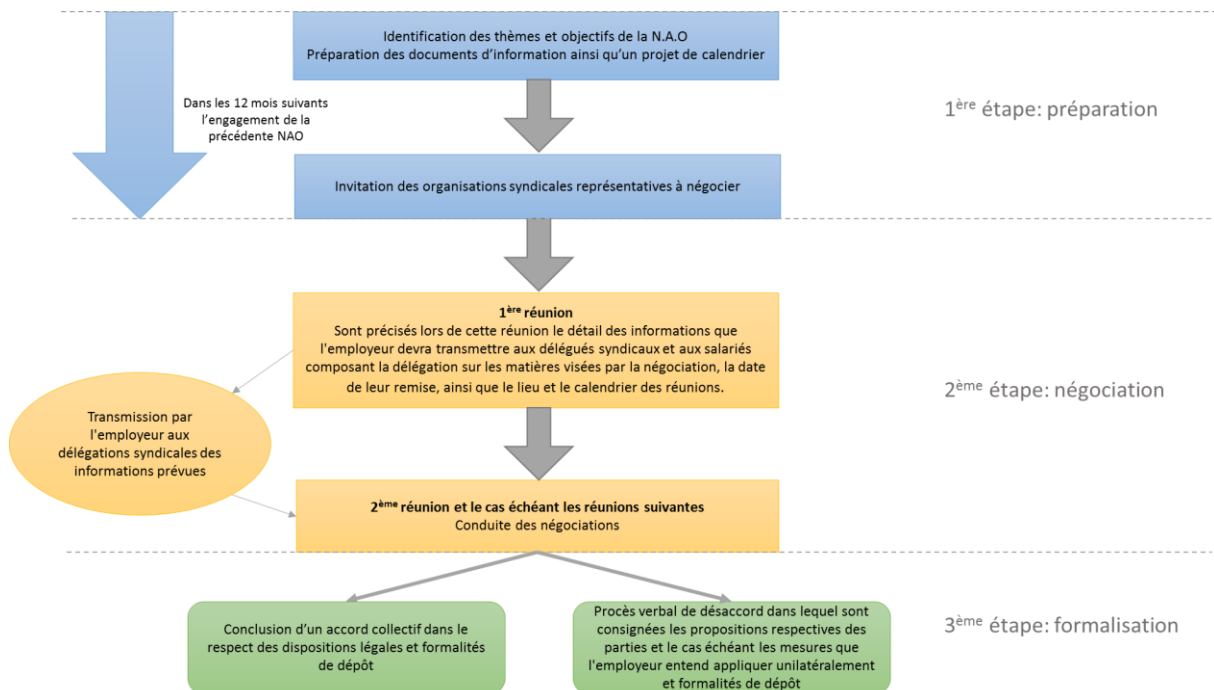
**La Base de Données Economiques et Sociales (BDES)**, obligatoire pour les entreprises dotées d'un Comité d'entreprise, peut être le support adapté pour une transmission aux délégués syndicaux des informations utiles pour négocier en toute connaissance de cause.



Si votre établissement souhaite bénéficier de l'application mise en place par le collège employeur, un formulaire d'inscription est à votre disposition: <http://www.fnogec.org/politique-sociale/actualites/bdes-inscription-en-ligne>



Pour un exemple de calendrier,



### C. Quelle est la composition des délégations syndicales ?

La délégation de chaque organisation syndicale représentative comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise et en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales. À défaut d'accord, le nombre de salariés est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre est porté à deux.

### D. Comment est considéré le temps passé aux séances de négociation ?

Le temps passé aux séances de négociation est payé comme temps de travail à échéance normale<sup>12</sup>. Pour les membres de la délégation (délégués syndicaux ou salariés titulaires d'un mandat) qui disposent d'un crédit d'heures, le temps passé à la négociation ne doit pas s'imputer sur ce crédit<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> C. trav., art. L. 2232-18

<sup>13</sup> Circ. DRT n° 15, 25 oct. 1983, JO 10 janv. 1984

## V. Peut-on adapter les « règles du jeu » pour tenir compte de la « réalité » de l'entreprise ?

### Adapter la périodicité des négociations

La loi permet aux entreprises de conclure un accord adaptant les règles de négociation. Il ne s'agit que d'une faculté. **Les partenaires sociaux ne sont pas tenus de négocier un tel accord.**

Pour cela, l'accord signé doit être majoritaire (être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, quel que soit le nombre de votants, plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel).

Par ailleurs, pour modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'entreprise doit être couverte par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle<sup>14</sup>.

L'accord peut modifier la périodicité de chacune des négociations obligatoires visées<sup>15</sup> pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans.

Une limite toutefois. Dans le cas où un accord modifie la périodicité de la négociation sur les salaires effectifs, une organisation signataire de l'accord d'adaptation peut, au cours de la période fixée par l'accord, demander l'engagement de cette négociation. L'employeur est alors tenu d'y donner suite sans délai. On ne peut qu'émettre des doutes sur l'opportunité de négocier de tels accords si les signataires eux même peuvent s'en affranchir...

### Adapter les négociations à la spécificité de l'entreprise

Les signataires de l'accord ont aussi la faculté d'adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise et de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations, **à condition de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires.**

Cette faculté de regroupement des thèmes peut être utile notamment lorsque des négociations séparées abordent une thématique proche. Ce qui est par exemple le cas du thème de l'égalité professionnelle visé<sup>16</sup> et de l'obligation d'engager des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> C. trav., art. L. 2242-20

<sup>15</sup> C. trav., art. L. 2242-1

<sup>16</sup> C. trav., art. L. 2242-8

<sup>17</sup> C. trav., art. L. 2242-5

La loi ne précise pas si cette possibilité de mener des négociations simultanément est subordonnée à la conclusion d'un accord d'adaptation. En l'absence de précisions, on peut supposer que l'employeur puisse de manière unilatérale, engager les négociations obligatoires sur une même période. Toutefois, afin de mettre en évidence l'engagement de négociations pour chacun des blocs concernés, il est nécessaire d'établir :

- Une convocation distincte ;
- Après la réunion préparatoire, un document, propre à chaque bloc de négociation, fixant le lieu, le calendrier des réunions, et les informations remises aux délégations syndicales.

## VI. Quelle est l'issue de la négociation ?

L'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise **n'est pas assortie d'une obligation de résultat**. Au terme de la négociation, deux hypothèses peuvent donc se présenter :

- **Soit un accord d'entreprise est conclu entre les parties**<sup>18</sup> : l'accord est déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direccte compétente pour le lieu où les parties ont conclu leur accord. Un exemplaire est également adressé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord. Compte tenu de l'éventail de mesures envisageables, nous avons choisi de ne pas proposer de modèles d'accords. Cependant, vous pouvez prendre contact avec... Attention, les accords collectifs d'entreprise portant sur les salaires effectifs doivent, lors de leur dépôt, être « accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties. Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les **négociations** (...) »<sup>19</sup> ;
- **Soit aucun accord n'a été conclu**. Dans ce cas, il est établi un procès-verbal de désaccord, qui fait état des propositions respectives, en leur dernier état, des parties et le cas échéant des mesures que l'employeur souhaite appliquer unilatéralement. Le procès-verbal est soumis à la formalité de dépôt à la Direccte et au conseil de prud'hommes.

---

<sup>18</sup> Conditions de validité de droit commun. En principe, il est prévu de négocier un accord par bloc de négociation obligatoire.

<sup>19</sup> C. trav., art. L. 2242-7.

## Modèle de Procès-verbal de désaccord

L'OGEC représenté par <nom>,

Agissant en qualité de <>,

Et les délégations suivantes :

- <>

- <>

Ont, conformément à l'article

(Variante 1) L. 2242-5 (la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise) ;

(Variante 2) L. 2242-8 (l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail);

Engagé la **négociation annuelle obligatoire** sur les thèmes mentionnés audit article.

### 1 Constat de désaccord

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises <préciser les dates de réunion>.

Elles constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation et conviennent d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-4 du Code du travail.

### 2 Etat des propositions respectives

Les propositions des organisations syndicales sont, en leur dernier état, les suivantes : <détailler les propositions de chaque délégation syndicale>.

De son côté, la Direction a fait les dernières propositions suivantes : <détailler les propositions>.

### 3 Mesures unilatérales (éventuellement)

En ce qui concerne <préciser la thématique>, l'employeur entend appliquer unilatéralement les mesures suivantes <détailler>.

Ces mesures entreront en vigueur à compter du <date>, après consultation du comité d'entreprise.

### 4 Publicité

Le présent procès-verbal sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de <à compléter> et du Secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de <à compléter> du lieu de conclusion du procès-verbal.

Le procès-verbal donnera lieu à affichage.

Fait le <>, à<>

<Signatures du représentant de l'employeur et des délégués syndicaux>

## VII. Doit-on consulter les Institutions Représentatives du Personnel ?

Le code du travail précise que les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise<sup>20</sup>.

Cette disposition, instituée par la loi sur le dialogue social du 17 août 2015, met fin à la jurisprudence antérieure qui imposait une consultation préalable du comité d'entreprise, si la négociation intervenait dans les domaines relevant de sa compétence.

La Cour de cassation ayant décidé que le comité d'entreprise devait être consulté quand l'employeur applique un accord collectif étendu<sup>21</sup> par extrapolation, il apparaît qu'il doit l'être aussi pour un accord d'entreprise lorsque celui-ci porte sur l'une des « *questions intéressant l'organisation et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* »<sup>22</sup>.

La consultation ne porte plus alors sur le contenu de l'accord mais sur la méthode à retenir pour l'appliquer. Elle est donc postérieure à la conclusion de l'accord.

En revanche, lorsque l'accord contient des dispositions relevant du domaine de compétence du CHSCT (notamment lorsqu'elles constituent un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail...), ce dernier doit être consulté préalablement à la conclusion de l'accord. Un exemplaire de l'accord doit être remis au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés

## VIII. Quelles sont les sanctions ?

**En matière pénale :** le refus d'un employeur d'engager la négociation annuelle obligatoire est assimilé au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle, à l'obligation périodique de négocier et aux obligations relatives au contenu de la négociation annuelle est sanctionné par une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende<sup>23</sup>.

**Sanctions financières** en cas de non-respect de l'obligation de négocier sur les salaires effectifs :

Lorsque l'employeur n'a pas rempli son obligation de négocier sur les salaires effectifs (1<sup>o</sup> du premier bloc), il encourt l'application d'une pénalité financière par la Direccte<sup>24</sup> :

La Direccte fixe le montant de la pénalité en tenant compte notamment des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions fixées par un décret.

---

<sup>20</sup> C. trav., art. L. 2323-2

<sup>21</sup> Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625

<sup>22</sup> C. trav., art. L. 2326-26 du Code du travail

<sup>23</sup> C. trav., art. L. 2243-1 et C. trav., art. L. 2243-2

<sup>24</sup> C. trav., art. L. 2342-5-1

La pénalité est plafonnée à :

- 10 % des exonérations au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder trois années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle, si aucun manquement relatif à cette obligation n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes ;
- 100 % de ces mêmes exonérations, si au moins un manquement relatif à cette obligation a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des six années civiles précédentes.

Dans l'hypothèse où la périodicité de cette négociation sur les salaires a été portée, par accord collectif majoritaire, à une durée supérieure à 1 an, la loi prévoit une mesure spécifique : ce mécanisme de sanction financière ne s'applique pas pendant la durée fixée par l'accord.

En cas de contrôle, Il est donc impératif pour l'employeur de justifier de l'engagement de négociation sur les salaires :

- Si la négociation a permis la conclusion d'un accord, l'employeur doit être en mesure de produire une copie de l'accord ou le récépissé de dépôt ;
- Si la négociation n'a pas conduit à la conclusion d'un accord, l'employeur doit être en mesure de justifier l'engagement des négociations. Peuvent être produits<sup>25</sup> :
  - La décision unilatérale tirant des conséquences de l'échec des négociations pour procéder à la revalorisation des salaires ; Le procès-verbal de désaccord ou son récépissé de dépôt ;
  - Tous les documents ou moyens utiles prouvant que l'employeur a engagé des négociations loyales et sérieuses (convocations aux réunions, projet soumis à la négociation, documents transmis aux négociateurs ou propositions des organisations syndicales).



**Attention** : la présente étude a vocation à traiter de la négociation annuelle obligatoire.

Le code du travail prévoit d'autres obligations de négociation qui dépendent de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés<sup>26</sup> sont tenus d'engager tous les trois ans des négociations portant :

- sur la pénibilité<sup>27</sup>;
- sur le contrat de génération<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> Circ. DSS/5C/DGT/2011/92, 7 mars 2011

<sup>26</sup> Les enseignants, agents publics de l'Etat ne sont pas comptabilisés dans l'effectif

<sup>27</sup> C. trav., art. L. 4163-2

<sup>28</sup> C. trav., art. L. 5121-8 et s.