

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Ce mois-ci, nous nous intéressons aux **négociations obligatoires en entreprise**. L'objectif est de vous présenter les dispositions communes à tous les thèmes devant être abordés lors de ces négociations. Dans les prochaines newsletters, nous reviendrons tour à tour en détail sur chacun d'entre eux.

En vous souhaitant une bonne lecture.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la newsletter.

## PRÉSENTATION

### Les négociations obligatoires

Les négociations obligatoires sont un temps fort de la négociation au sein des entreprises. Elles leur imposent de (re)négocier périodiquement sur un certain nombre de thèmes. Une grande liberté est laissée aux entreprises quant à la détermination de la fréquence des négociations, puisqu'elles ont la possibilité de la fixer par accord, en respectant les limites d'ordre public. En pratique, rares sont celles qui se saisissent de cette opportunité, si bien que la majorité renégocie tous les ans sur ces thèmes. C'est pourquoi on parle généralement de "NAO", négociations annuelles obligatoires, pour désigner les négociations obligatoires en entreprise.

Sans rentrer dans le détail de celles-ci puisque chacune d'entre elles fera l'objet d'une newsletter (ou l'a déjà fait), voici un rappel succinct de ces thèmes obligatoires de négociation et de la périodicité à laquelle ils doivent être renégociés. Notons immédiatement que la rémunération n'est pas le seul sujet à aborder lors de ces négociations.

La règle de base est celle prévoyant que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager, au moins une fois tous les 4 ans, une négociation sur les 6 thèmes suivants :

- |           |   |  |
|-----------|---|--|
| 1er bloc  | { | <ul style="list-style-type: none"><li>• La rémunération, notamment les salaires effectifs ;</li><li>• Le temps de travail ;</li><li>• Le partage de la valeur ajoutée ;</li></ul>  |
| 2ème bloc | { | <ul style="list-style-type: none"><li>• L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération ;</li><li>• La qualité de vie au travail ;</li></ul> |
| 3ème bloc | { | <ul style="list-style-type: none"><li>• La gestion des emplois et des parcours professionnels. *</li></ul>   |

*\*Uniquement dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 50 salariés en France.*



Retrouvez toutes les informations sur le CSE dans le [Guide du CSE](#) élaboré par la DREETS Centre-Val de Loire qui permet de répondre aux questionnements concernant sa mise en place, son fonctionnement, ainsi que ses missions et attributions.

## NÉGOCIER EN VUE D'ADAPTER LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

À l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, il est possible d'engager une négociation ayant pour objet d'aménager les modalités des négociations annuelles obligatoires. Il faudra alors établir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans l'entreprise, le groupe ou l'établissement. Deux hypothèses sont envisageables.

Première hypothèse : un accord est conclu à l'issue de cette négociation.

Cet accord de méthode devra alors préciser :

- Les thèmes des négociations et leur périodicité, de telle sorte qu'au moins tous les 4 ans soient négociés les 6 thèmes précités ;
- Le contenu de chacun des thèmes ;
- Le calendrier et les lieux des réunions ;
- Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation et la date de cette remise ;
- Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée maximale de cet accord est de 4 ans. Un accord conclu sur l'un des 6 thèmes précités peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite d'ordre public de 4 ans.

*Articles L.2242-1, L.2242-2, L.2242-10, L.2242-11, L.2242-12 et L.2242-13 du Code du travail*

Seconde hypothèse : aucun accord de méthode n'a été conclu ou ses stipulations n'ont pas été respectées.

Les règles supplétives prennent le relai et s'imposent. L'employeur devra alors engager des négociations annuelles obligatoires sur :

- La rémunération, notamment les salaires effectifs ;
- Le temps de travail ;
- Le partage de la valeur ajoutée ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération ;
- La qualité de vie au travail.

Particularité : sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, la négociation se fait tous les 3 ans. \*

Une certaine liberté est laissée aux parties si elles ont conclu un accord de méthode. En l'absence d'un tel accord, les thèmes et sous-thèmes de la négociation sont ceux imposés par les dispositions supplétives.

*\*Uniquement dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 50 salariés en France.*

### Exemple pratique

La négociation obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée doit nécessairement aborder les salaires effectifs puisque cet élément de négociation est mentionné dans les dispositions d'ordre public. En revanche, la négociation sur la mise en place du temps partiel n'est pas obligatoire lorsque les partenaires sociaux ont conclu un accord de méthode ne prévoyant par la négociation de ce sous-thème.

Si aucun accord de méthode n'a été conclu, l'ensemble des sous-thèmes mentionnés dans les dispositions supplétives doit faire l'objet d'une négociation : la mise en place du temps partiel devra alors être abordée chaque année.

### Les négociations obligatoires au niveau de la branche

Le pendant des négociations obligatoires au niveau de l'entreprise existe au niveau de la branche. Ainsi, il existe un certain nombre de thèmes sur lesquels la branche doit négocier périodiquement. Il est également possible d'engager une négociation et de conclure un accord visant notamment à modifier la périodicité des négociations obligatoires.

En l'absence d'accord, les partenaires sociaux devront engager une négociation annuelle, triennale ou quinquennale suivant les thèmes concernés.

Nous aurons l'occasion, dans une prochaine newsletter, de revenir plus en détail sur la négociation obligatoire au niveau de la branche, et plus particulièrement sur l'articulation entre négociation de branche et négociation d'entreprise.

## FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU DANS LA RÉGION

Un accord d'entreprise conclu en septembre 2020 pour une durée de 4 ans (durée maximale prévue par le Code du travail), a été signé avec la CFTC dans une entreprise du secteur du transport comptant environ 160 salariés. Cet accord de méthode prévoit la périodicité des négociations dans l'entreprise en fonction des thématiques de négociation obligatoire abordées.

Les partenaires sociaux ont souhaité distinguer deux blocs de négociation, chaque bloc ayant une périodicité différente au regard des thématiques en cause.

Ainsi, une (re)négociation annuelle est prévue selon les cas :

- Négociation annuelle {
- La rémunération, notamment les salaires effectifs ;
  - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.
- Négociation triennale {
- Le temps de travail ;
  - La qualité de vie au travail (QVT) ;
  - La situation et accueil des travailleurs en situation de handicap ;
  - Le partage de la valeur ajoutée ;
  - La prévoyance.

Cet exemple met en évidence les possibilités offertes aux partenaires sociaux, la liberté qui leur est laissée quant à la détermination de la périodicité mais aussi des thèmes de négociation. Ici, ils se sont pleinement saisis de cette opportunité afin d'élaborer des modalités de négociation qui leur conviennent.

De plus, cet accord d'entreprise prévoit précisément les sujets qui devront être abordés lors des négociations obligatoires sur chacun des thèmes précités. Ainsi, pour le partage de la valeur ajoutée, il est prévu de se pencher sur les questions afférentes à :

- La participation ;
- L'intéressement ;
- Au plan d'épargne entreprise ;
- Etc.

## QUESTIONS RH

Vocabulaire : dispositions d'ordre public et dispositions supplétives

Les dispositions d'ordre public s'imposent à tous les employeurs et salariés, ce sont les limites qui s'imposent à leur liberté de négocier un accord de méthode sur un sujet obligatoire. En revanche, les dispositions supplétives sont celles qui s'appliquent à la négociation, lorsque les partenaires n'ont pas négocié d'accord de méthode sur un thème obligatoire.

### L'engagement des négociations obligatoires

**Qui initie et quand les négociations obligatoires ?**

(Ordre public) Il s'agit de l'employeur.

(Dispositions supplétives) S'il n'a pas initié la négociation dans un délai de plus 12 mois pour les blocs 1 et 2, et de 36 mois pour le bloc 3 (voir page 1) à compter de la dernière négociation obligatoire, l'initiative peut être prise par une organisation syndicale représentative. La demande formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives. Dans les 15 jours suivant la demande, l'employeur doit convoquer les parties à la négociation.

**Que risque l'employeur s'il n'initie pas les négociations annuelles obligatoires ?**

(Ordre public) Le fait pour un employeur de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier peut caractériser un délit d'entrave, et être alors puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende.

Pour certains thèmes, d'autres conséquences existent.

Exemple : L'employeur qui n'a pas rempli son obligation de négociation sur les salaires effectifs s'expose à une pénalité prononcée par le DREETS, dont le montant est variable suivant s'il s'agit d'une récidive ou non. Ainsi, en cas de récidive, la pénalité est plafonnée à un montant équivalent à 100% des exonérations de cotisations sociales, contre 10% si c'est la première fois.

### La première réunion des NAO

**Que doit-il être précisé lors de la première réunion pour les NAO ?**

(Dispositions supplétives) Il doit être précisé d'une part le lieu et le calendrier de la ou des réunions, et d'autre part les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus et la date de cette remise.

### Après la négociation

**Que faire si un accord a été conclu au terme de la négociation ?**

(Ordre public) Il doit faire l'objet d'une publication et être déposé sur la plateforme appelée TéléAccords.

**Que faire si aucun accord n'a été conclu au terme de la négociation ?**

(Ordre public) Il faut établir un procès-verbal dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer immédiatement. Notons que ce procès-verbal fera l'objet d'un dépôt.

Une telle démarche permet de justifier que l'entreprise s'est bien conformée à son obligation de négocier.

Rappel : Si la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas prendre de décision unilatérale concernant la collectivité de salariés sur l'un des 6 thèmes de négociation obligatoire. Cependant, une urgence peut exceptionnellement le justifier.

*\*3 ans après la dernière négociation s'agissant de la gestion des emplois et des parcours professionnels.*

*Articles L.2241-1 et suivants ; L.2231-5-1, L.2242-4, L.2242-5, L.2242-7, L.2242-13, L.2242-14 et L.2243-1 du Code du travail*



Retrouvez **le lien** vers les questions/réponses du Ministère du Travail sur le thème de la négociation collective