



ARTICLES

#4 : Clôturer vos négociations annuelles obligatoires (NAO)

10/10/2020

Quatrième volet de notre série « check-list des obligations sociales avant le 31 décembre » : n'oubliez pas de clôturer vos NAO !

À défaut de précision sur la périodicité des négociations obligatoires par accord d'entreprise[1], l'employeur doit engager les négociations tous les ans sur les deux thèmes suivants :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant notamment sur les mesures visant la suppression des écarts de rémunération et la qualité de vie au travail (QVT).

Cette obligation s'impose dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives[2], sans qu'il ne soit fait référence à une condition d'effectif[3].

En outre, dans les structures employant au moins 300 salariés, l'employeur doit engager tous les trois ans la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Contenu de la négociation

En l'absence d'accord sur le contenu de ces thématiques, celui-ci est détaillé par des dispositions supplétives pour le moins fournies.

En effet, la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur[4] :

- Les **salaires effectifs** : selon l'administration, les salaires effectifs correspondent aux salaires bruts, par catégorie professionnelle, incluant les primes et les avantages en nature lorsque ceux-ci résultent de l'application d'une convention ou d'un accord, par opposition aux décisions individuelles en matière de rémunération ;
- La **durée effective** et l'**organisation du temps de travail** (journée de solidarité, jours de ponts, fermeture pour congés...), notamment la mise en place du travail à temps partiel ;
- L'**intéressement, la participation et l'épargne salariale** : il s'agit seulement, dans les structures qui ne connaissent aucune forme d'épargne salariale, d'aborder la question ;
- Le suivi de la mise en œuvre des **mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**.

Quant à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la QVT, celle-ci porte sur[5] :

- l'articulation entre la **vie personnelle et la vie professionnelle** pour les salariés ;
- l'**égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle) ;
- les **conditions de travail et d'emploi** ;
- les conditions de la **mixité des emplois** ;
- le **maintien, pour les salariés à temps partiel, des cotisations d'assurance vieillesse** à hauteur d'un temps plein et des conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie de ce supplément de cotisations ;
- les **mesures permettant de lutter contre toute discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- les 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 professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- les modalités de définition d'un régime de **prévoyance** et, le cas échéant, d'un régime de remboursement complémentaire de **frais de santé** ;
- l'exercice du **droit d'expression** directe et collective des salariés, au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- 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 (à défaut, l'employeur doit établir une charte sur le droit à la déconnexion après avis du CSE) ;
- dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dont 50 salariés au moins sont employés sur un même site, sur les mesures visant à améliorer la **mobilité des salariés** entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail (nouveau issue de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019) ;

La négociation peut également porter – ce n'est pas une obligation – sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels[6].

Un constat : il est très utile de négocier sur la négociation !

Quelles sont les étapes de la NAO ?

Le déroulement d'une négociation obligatoire est le suivant :

- L'employeur ouvre les négociations en convoquant le ou les délégués syndicaux à une **première réunion** au cours de laquelle sont précisés le lieu, le calendrier des réunions, la liste des informations remises par l'employeur ainsi que la date de cette remise ;
- Tant que la négociation est en cours, **l'employeur ne peut pas prendre de décisions unilatérales dans les matières traitées**, sauf si l'urgence le justifie[7] ;
- La négociation obligatoire se termine par la conclusion d'un **accord collectif** ou d'un avenant et à défaut, par un **procès-verbal de désaccord** (ou « constat d'échec ») dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. L'accord collectif comme le P-V de désaccord doivent faire l'objet d'un dépôt[8]. Dans certains cas, l'échec des négociations obligatoires ouvre la voie à l'élaboration d'un plan d'action unilatéral (égalité professionnelle).

Rappel : pour les structures soumises à l'obligation d'**agrément** (article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles), l'accord collectif doit être soumis à la procédure d'agrément pour entrer en vigueur et être opposable aux financeurs.

Les sanctions en cas de manquements

L'employeur qui n'exécute pas l'obligation relative à la convocation des parties à la négociation et l'obligation périodique de négocier encourt une peine d'**un an d'emprisonnement et de 3.750 € d'amende**^[9](quintuplée pour les personnes morales). Une telle sanction apparaît applicable dès lors que l'ensemble des thématiques visées par les dispositions supplétives du Code du travail n'ont pas été abordées. La prescription de l'action publique en la matière étant de 6 ans.

Par ailleurs, l'employeur qui n'a pas engagé de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une **pénalité plafonnée**, en l'absence de manquement constaté précédemment, à un montant équivalent à **10 % des exonérations de cotisations sociales** mentionnées à l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale (réduction Fillon) au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté, sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle.

Enfin, en l'absence d'accord collectif ou de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, un contrôleur du travail peut mettre en demeure l'employeur de remédier à cette situation dans un délai qui ne peut être inférieur à 1 mois. Pendant cette période, l'employeur devra remplir ses obligations ou justifier des motifs de sa défaillance.

Si malgré cette mise en demeure, aucun plan d'action n'est établi, le taux de la pénalité est fixé par le Direccte dans la limite de **1 % des gains et rémunérations soumis aux cotisations sociales et versés pendant la période de défaillance**, laquelle correspond à chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception de la justification de l'obligation par l'inspecteur du travail^[10].

[1] Code du travail, articles L. 2242-10 et L. 2242-11

[2] Code du travail, article L. 2242-1

[3] Circulaire DSS/5C/DGT/2011/92 du 7 mars 2011

[4] Code du travail, articles L.2242-15 (rémunération), L.2242-17 à L.2242-19 (égalité), L.2242-20 et L.2242-21 (GPEC)

[5] Code du travail, article L. 2242-4

[6] Code du travail, article L. 4161-1

[7] Code du travail, article L. 2242-4

[8] Code du travail, article L. 2242-5

[9] Code du travail, articles L. 2243-1 et L. 2243-2

[10] Code du travail, articles L. 2242-8 et R. 2242-3 et suivants

Picard avocats

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS
contact@picard-avocats.com
01 84 25 14 70
www.picard-avocats.com

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible.

Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse contact@picard-avocats.com.