

La négociation annuelle obligatoire

GUIDE PRATIQUE



Quel est le cadre légal de la négociation annuelle obligatoire ?
Comment la préparer et la négocier ?
Quels sont les processus à suivre ?
Grâce à l'analyse des textes de loi et des témoignages de délégués syndicaux, vous trouverez toutes les réponses pour bien mener et réussir votre NAO.





Il y a un peu moins d'un an, vous receviez un numéro hors-série des Cahiers du BTP, relatif aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi (ANI). Vous avez été nombreux à trouver cet outil aussi pratique qu'utile. Certains d'entre vous ont demandé à recevoir des exemplaires supplémentaires et l'ont relayé dans leur réseau syndical. Quand un document vit de cette façon, c'est que son but est atteint. Cette belle réussite, portée par notre comité de rédaction, nous a conduits à produire l'ouvrage que vous tenez entre les mains. Son ambition est d'éclairer tous nos adhérents sur les négociations annuelles obligatoires (NAO), et d'accompagner nos élus et militants dans l'exercice de leurs mandats syndicaux. Nous l'avons voulu clair, d'un format pérenne, exhaustif quant aux situations que vous pouvez rencontrer, et illustré de témoignages. Voilà qui devrait vous aider à bien réussir ces rendez-vous incontournables avec votre direction, au cour duquel seront mis sur la table des sujets clés de la vie de votre entreprise. N'hésitez pas à faire vivre ce numéro hors-série, à en parler autour de vous, et à nous dire ce que vous en pensez. Bonne lecture !

Armand Suardi,
président de la CFE-CGC BTP

PARTIE I

Le cadre légal de la négociation annuelle obligatoire (NAO) 4

Quels salariés peuvent participer à la négociation ?	4
Comment sont comptabilisées les heures de délégation pour la NAO ?	4
Quelles sont les entreprises concernées ?	4
Quand doit avoir lieu la NAO ?	4
Que faire pour les structures entreprises/établissements ?	5
Les thèmes à négocier	5
Les 4 domaines où l'accord de branche prévaut	7

PARTIE II

Les étapes de la NAO : les clés de la réussite 8

La convocation à la réunion préparatoire	9
La collecte des informations	9
Les réunions de négociation	10
Le calendrier de la NAO, dates, actions et observations	11

PARTIE III

Conclure les négociations : accord ou désaccord 12

Le processus à suivre en cas d'accord	13
La publicité de l'accord	13
Le processus à suivre en cas de désaccord	14
Les sanctions	14



Le cadre légal de la négociation annuelle obligatoire

La négociation annuelle obligatoire (NAO) permet d'adapter les règles du code du Travail aux spécificités et besoins de chaque entreprise. Très attendue par les salariés et les syndicats, cette négociation constitue un test sur la capacité des protagonistes sociaux à négocier et à conclure des accords. Réussir la négociation annuelle revêt donc un enjeu d'importance.

Quels salariés peuvent participer à la négociation ?

Les délégués syndicaux des établissements de 50 salariés et plus prennent part aux négociations menées avec l'employeur. La délégation de chacune des organisations représentatives est composée obligatoirement d'un délégué ou, en cas de pluralité, d'au moins deux délégués syndicaux. Dans le cas où il n'y a qu'un seul délégué syndical dans l'entreprise, celui-ci peut se faire accompagner par deux salariés

de l'entreprise. Sans accord particulier avec l'employeur, le nombre de salariés par délégation ne peut excéder celui des délégués syndicaux.

L'employeur a lui aussi le droit de se faire assister par des collaborateurs sous réserve que leur nombre ne soit pas excessif en portant atteinte à l'équilibre des pouvoirs au cours de cette négociation.

Comment sont comptabilisées les heures de délégation pour la NAO ?

L'article L. 2232-18 du code du Travail précise que le temps passé en négociation est assimilé à du temps de travail effectif, que la négociation ait lieu pendant ou en dehors du temps de travail. Ainsi, les heures de négociation peuvent éventuellement donner lieu à paiement d'heures supplémentaires selon l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Ce temps de négociation ne peut pas s'imputer sur le crédit d'heures des délégués de section syndicale.

L'article L. 2143-17 du code du Travail prévoit que le crédit d'heures pour tous les membres de la délégation, qu'ils soient

délégués ou non, pour préparer la négociation annuelle obligatoire est de :

- ▶ 10 heures/ans pour les entreprises de 500 salariés et plus.
- ▶ 15 heures/ans pour les entreprises de 1 000 salariés et plus.

Ce crédit d'heure annuel est réparti entre les participants à l'initiative du ou des délégués syndicaux. De plus, si la négociation nécessite des déplacements, les frais doivent être pris en charge par l'employeur.

Quelles sont les entreprises concernées ?

La négociation annuelle est obligatoire dans les entreprises du secteur privé où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et s'il existe au moins un délégué syndical dans l'entreprise (code du Travail, art. L. 2232-17 et L. 2242-1).

Si l'accord collectif porte sur une matière relevant des domaines de consultation du CE, l'employeur doit, concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord, le soumettre à l'avis du comité d'entreprise.

Quand doit avoir lieu la NAO ?

La négociation doit avoir lieu chaque année, dans un délai d'un an à compter de la date du début de la précédente négociation annuelle obligatoire.

L'employeur doit convoquer les parties à la négociation. À défaut d'initiative de celui-ci depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. L'employeur a alors 8 jours pour transmettre l'information aux autres organisations syndicales représentatives et 15 jours pour convoquer les parties.

Si l'entreprise n'avait encore jamais organisé cette négociation, elle doit se tenir dans l'année civile (avant le 31 décembre) durant laquelle une section syndicale s'est implantée dans l'entreprise et un délégué syndical a été désigné.

À NOTER C'est à l'employeur de lancer l'initiative de la négociation. Il doit convoquer tous les syndicats représentatifs de son entreprise. L'exclusion d'un syndicat constitue une discrimination qui peut entraîner la nullité de l'accord.

Que faire pour les structures entreprises/établissements ?

C'est normalement au sein de l'entreprise (art. L. 2242-1) que se réalise la négociation. En effet, l'employeur n'a pas l'obligation de négocier au niveau des établissements.

En revanche, la négociation au niveau de l'entreprise n'empêche pas de prendre en compte les caractéristiques de chaque établissement. Toutefois, un accord d'entreprise ne peut pas faire ressortir de différences de traitement entre des salariés d'établissements différents, sauf au vu de raisons objectives et avérées.

Parfois, l'employeur peut engager la négociation au niveau de l'établissement. Le choix de ce niveau de négociation implique toutefois que chacun des établissements possède au moins une section syndicale et un délégué syndical et qu'aucun des syndicats représentatifs dans l'établissement ou dans l'entreprise ne s'y oppose.

À NOTER

Favoriser une négociation au niveau de l'entreprise plutôt qu'au niveau de l'établissement permet d'éviter de diviser les salariés et les organisations syndicales.

Les thèmes à négocier

Le code du Travail impose 6 thèmes obligatoires, qui peuvent être abordés conjointement ou séparément :

1. Salaires effectifs

La notion de salaires effectifs s'entend comme les salaires bruts par catégorie, incluant les primes et avantages en nature, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord (art. L. 2242-8).

La négociation doit concerner l'ensemble des salariés. Elle ne porte donc pas sur les rémunérations individuelles, mais elle doit permettre d'appréhender l'incidence des décisions individuelles sur la masse salariale. Il convient de préciser que la négociation ne porte pas seulement sur le montant global de la masse salariale, mais également sur la structure des salaires dans l'entreprise : répartition des augmentations par catégorie, part des augmentations dévolue aux augmentations générales et aux augmentations individuelles, pourcentage respectif des parts fixe et variable dans la rémunération, etc. Pour faire le lien avec la branche, rappelons que lorsque les salaires minima de la branche augmentent, l'employeur n'est pas tenu de répercuter une augmentation équivalente aux salariés dont le salaire dépasse le minimum. Toutefois, ceci peut se pratiquer, voire se négocier : répercuter, au titre de l'augmentation générale en entreprise, au moins l'augmentation de la branche.

- ▶ La négociation sur les salaires effectifs vise également à supprimer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes (*négociation annuelle sauf lorsqu'un accord a été signé dans l'entreprise*). À cette fin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport annuel établi dans l'entreprise. En effet, chaque année, l'employeur doit remettre au CE et aux délégués syndicaux un rapport sur la situation comparée hommes/femmes (article L. 2323-57 du code du Travail).

2. Égalité professionnelle hommes/femmes

Ce thème concerne les objectifs en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes et les mesures permettant de les atteindre (art. L. 2242-5).



S'agissant de rétablir l'égalité, une enveloppe spécifique d'augmentations, hors augmentations générales, peut être négociée, pour résorber les écarts de rémunération. Le code du Travail autorise par ailleurs des mesures au seul bénéfice des femmes, pour rétablir l'égalité en matière de formation (article L.6112-2 du code du Travail).

3. Durée effective et organisation du temps de travail > Négociation annuelle (art. L.2242-8)

Cette notion permet d'appréhender la manière dont est répartie la durée du travail (sur la semaine, le mois ou l'année), le recours aux forfaits, la répartition vie professionnelle/vie familiale, la mise en place du temps partiel à la demande des salariés ainsi que les astreintes. Elle englobe tout ce qui concerne le recours aux heures supplémentaires et l'aménagement du temps de travail (RTT, modulation, etc.). Doivent notamment être abordées la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés. Les accords d'entreprise sur ces deux sujets peuvent être négociés et conclus séparément.

4. Travailleurs handicapés > Négociation annuelle, triennale lorsqu'un accord a été signé dans l'entreprise

L'employeur est également tenu d'engager, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion

professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (article L. 2242-13 du code du Travail).

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Elle se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur.

5. Prévoyance maladie > Négociation annuelle (si l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord)

À noter que la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi élargit, à compter du 1^{er} juillet 2014, l'obligation annuelle de négocier la prévoyance dans l'entreprise. À partir de cette date, l'employeur est tenu de négocier lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise définissant les modalités :

- ▶ d'un régime de prévoyance ;
- ▶ et d'un régime de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues dans le cadre de la couverture minimale obligatoire légale.

INTERVIEW de Bernard Aversenq

Avez-vous souvent participé à des NAO ?

Dans notre entreprise APRR, nous avons une grande culture de la négociation annuelle obligatoire. Tous les ans c'est un rendez-vous immuable. Ces 7 dernières années seule l'année 2010 ne s'est pas soldée par un accord. En effet, 8 syndicats étaient autour de la table et seuls 4 syndicats ont ratifiés l'accord. Ne constituant pas la majorité, la NAO fut un échec. Je vous donne un avis personnel « Il vaut mieux un accord moindre que pas d'accord » !

Comment préparez-vous cette négociation ?

Cette négociation se prépare d'une année sur l'autre. Vous pouvez collecter des informations via le DHR, votre réseau intranet, le CE et CCE, les accords de branches, les remontés du terrain sont très importantes, vérifier les indices INSEE (hors tabac et carburants). De plus, nous tenons à jour un tableau qui actualise et répertorie toutes les

données collectées par nos 4 DES. Lors de réunions trimestrielles, nous vérifions comment fonctionnent les accords : une catégorie est-elle lésée ?

Un accord est-il difficile à appliquer (la rémunération des astreintes par exemple,...), Nous suivons aussi les accords de branche (les RAG). Enfin, pour rester en lien permanent avec nos militants et sympathisants, nous avons créé un site internet où tous les documents, nos réunions, nos newsletters sont consultables.

Comment se déroule la NAO ?

Il peut y avoir 2 réunions quand tout se passe bien ou 3 si les négociations sont un peu plus tendues.

15 jours avant la première réunion, nous faisons un point avec les DS pour répertorier nos demandes. Ne faites pas cette réunion trop tôt car les indices INSEE sont très fluctuants et il faut que toutes les parties concernées négocient sur les mêmes bases !

Lors de la première réunion, l'entreprise doit présenter la répartition H/F, la pyramide des âges, les effectifs, les CATS, la politique du groupe,... Aucune négociation lors de cette réunion pour créer un climat de confiance.

Lors de la deuxième réunion on entre dans le vif du sujet. C'est un moment un peu protocolaire avec des phases de présentations et des suspensions de séances. Augmentation générale, calcul et répartition des primes,..., tous les sujets sont abordés. Au sein de notre entreprise, après la seconde suspension de séance 90 % des accords sont validés et nous tombons toujours sur un accord majoritaire.

Comment diffusez-vous l'accord auprès des salariés ?

Par souci économique et écologique tout se passe via quelques affiches et des news sur notre site internet, c'est d'ailleurs un support très apprécié et nous comptons plus de 155 000 visites à ce jour !

6. Intéressement, participation et épargne salariale > Négociation annuelle (si l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord) (art. L. 2242-12).

Dans le Bâtiment et les Travaux publics, il existe des accords de branche, en particulier en matière de participation, de PEI et de PERCO. L'épargne salariale bénéficie d'un régime fiscal et social favorable.

> L'intéressement

La mise en place de l'intéressement n'est pas une obligation légale pour l'entreprise. Elle résulte d'un accord conclu pour trois ans. Les sommes versées au titre de l'accord d'intéressement ne peuvent se substituer à aucun élément de salaire préexistant dans l'entreprise, ou qui deviendrait obligatoire. La formule de calcul est librement déterminée lors des négociations : elle peut être basée sur des paramètres financiers et comptables, mais pas nécessairement.

Il s'agit donc d'un complément de rémunération. Une durée minimum d'ancienneté de trois mois au moins peut être exigée. L'accord d'intéressement offre des exonérations fiscales et/ou sociales pour l'entreprise et les salariés.

> La participation

Elle est obligatoire dans les entreprises et Unités économiques et sociales (UES) comptant 50 salariés ou plus. Elle est mise en place dans l'entreprise par voie d'accord pour une durée indéterminée. Tous les salariés ont vocation à en bénéficier. Une durée minimum d'ancienneté de trois mois peut cependant être exigée.

> Les plans d'épargne

Ces dispositifs permettent à leurs adhérents de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, une épargne investie en valeurs mobilières. Il existe trois catégories de plans d'épargne : le plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne groupe (PEG), le plan d'épargne inter-entreprise (PEI) et le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO).

Tous les salariés ont vocation à en bénéficier. Une durée minimum d'ancienneté de trois mois peut être exigée.

Par ailleurs, l'entreprise qui a mis en place un PEE ou un PEG depuis plus de trois ans est tenue d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO, d'un régime de retraite supplémentaire obligatoire ou d'un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE). (Art. L. 3334-13, L. 3334-3).



Les thèmes facultatifs > Négociation triennale

- ▶ Formation
- ▶ Réduction du temps de travail
- ▶ Examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise. Il porte notamment sur le nombre contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées et sur les prévisions d'emploi.
- ▶ Mise en place d'un dispositif GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).
- ▶ Carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

Les 4 domaines où l'accord de branche prévaut

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à un accord de branche. Toutefois, la convention de branche (ou un accord professionnel ou interprofessionnel) reste impérative dans les 4 domaines suivants :

- ▶ les salaires minima ;
- ▶ les classifications ;
- ▶ la protection sociale complémentaire ;
- ▶ la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.



Les étapes de la NAO : les clés de la réussite

Nous l'avons vu, les négociations annuelles obligatoires sont un temps fort de la vie syndicale en entreprise et c'est le moyen de faire entendre l'ensemble des revendications et d'obtenir de nouvelles garanties pour le salarié. Afin d'optimiser la NAO, chaque réunion doit être préparée et anticipée.

La convocation à la réunion préparatoire

Rappelons que l'article L. 2242-1 du code du Travail précise que c'est à l'employeur que revient l'initiative de convoquer les parties à la négociation. L'employeur doit convoquer tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise. Dans le cas contraire, l'accord conclu pourra être annulé à la demande du syndicat non invité. En matière de négociation, l'employeur est astreint à une obligation de loyauté.

Cela induit pour lui un certains nombres d'obligations : toutes les organisations syndicales représentatives doivent être convoquées à la négociation, un calendrier de réunions doit être fixé, il doit communiquer les informations nécessaires pour négocier en connaissance de cause et répondre de façon motivée et objective aux éventuelles questions et propositions des organisations syndicales (art. L. 2242-10).

La collecte des informations

La loi (art. L2242-8 code du Travail) nous indique que la négociation doit porter sur :

- ▶ les salaires effectifs ;
- ▶ la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ;
- ▶ la prévoyance dans les entreprises non couvertes par un accord d'entreprise sur ce thème ;
- ▶ l'épargne salariale ;
- ▶ les objectifs en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

Il est donc important de rechercher des informations sur ces sujets.

Les informations à demander à l'employeur

C'est lors de la première réunion, dite préparatoire, que les syndicats demandent les informations à l'employeur (art. L. 2242-2). Voici une liste détaillée des éléments que les employeurs doivent obligatoirement fournir :

- ▶ la grille de classification applicable ainsi que les correspondances entre les emplois et la grille de classification, la répartition hommes/femmes dans cette grille, et, en cas de déséquilibre, les raisons objectives de ce décalage ;
- ▶ le salaire de base minimum, maximum, moyen et médian, par sexe au sein de chaque coefficient et les raisons des différences de traitement entre des salariés de même niveau ;
- ▶ le rapport sur l'égalité professionnelle prévue à l'article L.2323-57 du code du Travail (contenu obligatoire de ce rapport à l'article D.432-1 du code du Travail) ;
- ▶ les primes versées (voire les avantages en nature) en précisant leur nature, leur montant, les coefficients concernés ainsi que les critères d'attribution.

La base de données économiques et sociales (BaDES)

Conformément à l'article L2323-7-2 du code du Travail, l'employeur doit la mettre à la disposition de certains représentants du personnel.

Elle comporte la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

▶ Entreprises d'au moins 300 salariés (depuis le 14 juin 2014)

L'employeur y fait ensuite figurer les informations en matière d'investissements, de fonds propres, d'endettement et impôts, de rémunération des salariés et dirigeants, d'activités sociales et culturelles, de rémunération des financeurs, de flux financiers à destination de l'entreprise et de sous-traitance. Les entreprises qui appartiennent à un groupe doivent y faire figurer les informations relatives aux transferts commerciaux et financiers entre les entités.

▶ Entreprises de moins de 300 salariés (à partir du 14 juin 2015)

Elle comporte en outre les informations détaillées ci-dessus, à l'exception :

- de l'évolution des effectifs par âge et par ancienneté, en ce qui concerne l'investissement social ;
- de l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, des accidents du travail, des maladies professionnelles, de l'absentéisme et des dépenses en matière de sécurité, en ce qui concerne les conditions de travail ;
- des rémunérations accessoires des salariés et de celles des dirigeants mandataires sociaux ;
- des dépenses supportées par l'entreprise et les actions de mécénat, en matière d'activité sociale et culturelle.

- ▶ Le nombre de salariés qui n'ont bénéficié ni d'augmentation de salaire ni de primes au cours des 3, 5 et 10 dernières années et les raisons de cette stabilisation de salaire.
- ▶ Le nombre de promotion par coefficient.
- ▶ Le temps de travail moyen et réel par catégorie et par sexe.
- ▶ La répartition hommes/femmes par coefficient.
- ▶ Un état complet sur la formation (classifications et budget).
- ▶ Un rapport sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- ▶ Un état sur les missions engagées contre la pénibilité au travail.

À NOTER

Si l'employeur ne transmet pas les informations demandées, il convient alors de recourir au juge des référés pour demander la production de ces documents.

Une source d'informations : le CE

Le comité d'entreprise est une source d'informations à ne pas négliger. Il dispose en effet d'un nombre important d'informations qui peuvent servir de base à la négociation collective : le rapport d'ensemble, le bilan social, le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces informations se font dans le cadre du rapport annuel unique.

Notons de plus, que lors de l'examen annuel de ces comptes, l'expert-comptable transmet des informations comptables et économiques aux actionnaires, mais aussi au CE. Ces informations permettent de comparer l'évolution des salaires réels avec l'évolution du chiffre d'affaire, du résultat net, des dix plus grosses rémunérations, du bénéfice et des dividendes versés aux actionnaires. Évidemment, ces données sont très importantes pour optimiser la négociation.

Accéder aux enquêtes du CHSCT

Enfin, les délégations syndicales peuvent avoir recours aux enquêtes du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) qui peut constater les différences de conditions de travail entre des salariés de même niveau, par exemple.

« Enquêter » sur le terrain

En revanche, les délégués syndicaux ne doivent pas compter sur les seules informations transmises par l'employeur : il est important de s'adresser directement aux salariés, notamment sur la question des salaires. Il est aussi primordial que les organisations syndicales recherchent des informations relatives aux autres entreprises de leur branche d'activité via leur syndicat. Enfin, vous pouvez consulter le cahier où sont consignées les séances de réunions des délégués du personnel.

Les réunions de négociation

Le code du Travail indique un nombre minimum de deux réunions (avec la réunion préparatoire) sans fixer de nombre maximum. Il n'existe aucun délai entre la date de la convocation et la date de la première réunion. En outre, si la loi fixe le nombre minimum de réunions à deux, les partenaires de la négociation ne sont pas limités dans le nombre de rencontres. La durée de la négociation n'est pas assignée, d'où l'importance de définir un calendrier avec l'employeur lors de la réunion préparatoire.

À NOTER

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas, dans les thèmes traités, arrêter de décisions unilatérales à portée collective, à moins que l'urgence, strictement appréciée par les tribunaux, ne le justifie (art. L. 2242-3). Une décision prise en violation de cette interdiction pourra faire l'objet d'une suspension dans le cadre d'une procédure de référé.

COMMENT RÉUSSIR ?

- **Suivez la formation NAO** dispensée par votre syndicat.
- **Préparez chaque thématique** en ayant effectué un diagnostic.
- **Rédigez un cahier de vos revendications**, évaluez leur coût pour l'entreprise et les gains pour les salariés (ne pas oublier que la direction raisonne en termes de coûts).
- **Définissez vos objectifs** de revendication, mais aussi une position de repli.
- **Augmentez votre vigilance** sur les propositions de l'employeur.
- **Veillez au bon déroulement** des réunions en étant loyal et sérieux.
- **Posez les bonnes questions.**
- **Négociez.**
- **Faites un compte-rendu** à la fin de chaque réunion, formalisez les points d'accord intermédiaires.
- **Et ne pas oublier** que la NAO est un enjeu pour le syndicat, les salariés, mais aussi pour l'employeur.

Le calendrier de la NAO, dates, actions et observations

Quoi ?	Quand ?	Observations
L'employeur convoque les acteurs de la négociation à une 1 ^{re} réunion préparatoire.	Dans les 12 mois suivant le début de la négociation précédente.	La négociation peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, des établissements ou des groupes d'établissements ou au niveau d'une unité économique et sociale. Mais aussi au niveau d'un groupement d'employeurs pour l'épargne salariale.
OU		
Convocation par l'employeur de tous les acteurs de la négociation à une 1 ^{re} réunion préparatoire, suite à la demande d'un syndicat.	Dans les 15 jours qui suivent la demande du syndicat visant à engager les négociations.	
1 ^{re} réunion préparatoire.	À la date convenue dans la convocation.	Sont définis : <ul style="list-style-type: none"> • les informations que l'employeur devra transmettre et la date de leur remise, • le lieu et le calendrier des réunions...
Il est conseillé de faire un compte rendu après chaque réunion		
Transmission par l'employeur aux délégations syndicales des informations définies lors de la première réunion.	Date de la remise des informations précisée lors de la 1 ^{re} réunion.	
Seconde réunion.	Date établie lors de la 1 ^{re} réunion.	Déroulement des négociations.
Le cas échéant, réunion suivante.	Date établie lors de la 2 ^e réunion. (etc.)	Déroulement des négociations.
Deux réunions minimum.		
Conclusion d'un accord et signature,	À l'issue des négociations.	Délai d'opposition de 8 jours.
OU		
À défaut d'accord, établissement d'un procès-verbal de désaccord.	À l'issue des négociations.	Sont consignées dans ce PV les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.
Dépôt de l'accord ou du PV de désaccord à la DIRECCTE du lieu de conclusion et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.	8 jours après la signature de l'accord.	

TÉMOIGNAGE de Lionel Malaterre

Les rémunérations des Cadres sont négociées une fois par an au niveau national, traditionnellement en novembre pour les TP et en janvier pour le Bâtiment. Les salaires des ETAM et des ouvriers sont négociés régionalement. Les autres sujets obligatoires en entreprise font l'objet de négociations séparées selon des périodicités différentes. Pour la partie rémunération, les négociations ne portent que sur la rémunération minimale qui est théoriquement inférieure aux rémunérations réelles. Cet argument repris de part et d'autre de la table de négociation n'a pas la même signification pour tout le monde.

Côté patronal, il s'agit de minorer l'importance de cette revalorisation afin, disent-ils, de permettre aux entreprises de mener leur propre politique salariale. Côté salariés, il est important que les valeurs minimales restent cohérentes avec la réalité pour éviter une trop grande disparité entre les entreprises et que ces valeurs gardent un sens. C'est la seule protection offerte en termes de rémunération pour les salariés et, à un moment où de moins en moins d'entreprises accordent des augmentations générales, le seul mécanisme pour limiter la perte de pouvoir d'achat.



Conclure les négociations : accord ou désaccord

L'obligation de négocier annuellement sur les sujets définis par la loi porte sur les moyens et non sur les résultats. En effet, la loi n'exige pas que les parties aboutissent à un accord.

Ainsi à l'issue de la négociation annuelle obligatoire :

- soit un accord d'entreprise ou d'établissement est conclu entre les parties,
- soit aucun accord n'a été conclu et il est établi un procès verbal de désaccord.

Processus à suivre en cas d'accord

L'accord doit être un acte écrit, sinon il est considéré comme nul (art. L. 2231-3). Il doit être signé par les parties, c'est-à-dire par le ou les délégués syndicaux et par l'employeur (art. L. 2232-16).

En outre, il devra remplir les conditions de validité posées par la loi du 20 août 2008 (art. L. 2232-12). En d'autres termes, pour être valable, l'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, l'accord ne doit pas rencontrer l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, l'opposition devant être exprimée dans les huit jours suivant la signature de l'accord (article L. 2232-12 du code du Travail).

La durée de l'accord est calée sur la périodicité de la négociation, c'est-à-dire un an. C'est donc un accord à durée déterminée qui ne peut être remis en cause. Mais rien n'interdit de fixer une durée d'application plus longue, voire un accord à durée indéterminée comportant une clause de « rendez-vous », mais ceci sans dispenser l'employeur de NAO l'année suivante.

La publicité de l'accord

L'employeur doit assurer la publicité de l'accord. Les conditions d'information des salariés sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement doivent être définies par accord de branche (art. L. 2262-5). À défaut d'accord de branche, l'employeur tient un exemplaire à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

À NOTER

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

En outre, un avis est affiché sur le lieu de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées aux personnels. Cet avis précise le lien ou la base sur lesquels les textes peuvent être consultés (art. L. 2262-3).

INTERVIEW de Jacques Lladres

Branche construction et exploitation des autoroutes et ouvrages à péage

Avez-vous souvent participé à des NAO ?

Il y a quasiment 20 ans que je suis adhérent à la CFE-CGC BTP, entre 2003 et 2009 j'étais le négociateur pour « Les Autoroutes du Sud de la France », depuis 2009 je m'occupe de la négociation « branche autoroute ». Dans les deux cas c'est une négociation annuelle.

Quelles sont les différences majeures entre les négociations branches et les NAO d'entreprise ?

Au contraire de la NAO entreprise où de nombreux sujets sont abordés, en négociation branche seuls les salaires minimaux rentrent en ligne de compte. L'ensemble des emplois sont répertoriés selon 16 classes. De la classe A à H se sont les non cadres, de la classe I à L les cadres et agents de maîtrise et, enfin, la classe L à P qui représente les cadres supérieurs. Puisqu'il n'y a qu'un seul sujet, la principale différence c'est que lors de ces négociations branche, on ne parle pas du tout de politique d'entreprise !

Aboutissez-vous toujours à un accord ?

Les accords sont très fluctuants. Lorsque nous ne parvenons pas à un accord, il est fréquent que l'année suivante l'accord négocié prenne en compte le manque à gagner de l'année en cours. En effet, de manière générale les entreprises de notre secteur payent mieux que le minima, mais attention, cet écart tend à décroître. C'est pourquoi nous sommes assez strictes sur nos demandes. De plus, notre expérience de négociateur en entreprise nous permet de réfuter les objections ! La procédure est-elle la même que pour les NAO entreprise ? Nous consultons plusieurs paramètres : la santé du secteur, l'indice INSEE et le panier moyen.

Les négociations commencent dès la première réunion, nous pouvons nous retrouver jusqu'à 3 fois en cas de désaccord profond. Enfin, pour redescendre l'information vers nos DS, nous faisons une communication intersyndicale et non pas une communication individuelle comme c'est le cas lors des NAO entreprises.

Processus à suivre en cas de désaccord

Si, en fin de négociation, aucun accord n'a été conclu, il doit être établi un procès-verbal de désaccord qui doit faire état :

- ▶ Des propositions respectives des parties en leur dernier état.
- ▶ Des mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (article L. 2242-4 du code du Travail).

L'employeur redevient donc libre de prendre des mesures unilatérales dans les matières qui ont fait l'objet d'une négociation. L'établissement du procès-verbal est pour l'employeur un moyen de preuve que les négociations ont été conduites jusqu'à leur terme et qu'elles ont été menées loyalement et sérieusement.

La Cour de cassation considère même qu'il s'agit d'une formalité substantielle sans laquelle les négociations ne peuvent pas être considérées comme closes.

Qui rédige le PV de désaccord ?

En pratique, le PV est établi par l'employeur et il est signé ensuite par les représentants des organisations syndicales représentatives. Il est à noter que les organisations syndicales n'ont aucune obligation de le signer.

À NOTER

Ce procès-verbal est obligatoire en cas d'absence totale d'accord. En cas d'accord partiel (et donc de désaccord partiel) : il n'y a aucune obligation de l'établir sur les sujets qui n'ont pas donné lieu à un accord (mais pas d'interdiction non plus).

Les sanctions

Sanctions pénales

Sur le plan pénal, le refus d'un employeur d'engager la négociation annuelle obligatoire est assimilé au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Ainsi, 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 3750 € d'amende (C. trav. art. L. 2243-1). En revanche, si l'employeur a une attitude passive au cours de la négociation, il ne peut être réprimé pénalement.

Sanctions civiles

Les organisations syndicales ont la possibilité d'introduire une demande en référé devant le président du Tribunal de grande instance pour faire cesser le trouble résultant d'un refus d'ouvrir la négociation ou de fournir les informations

nécessaires. Le juge des référés pourra ordonner, le cas échéant sous astreinte, l'ouverture des négociations et la production de documents.

Par ailleurs, les organisations syndicales pourront agir sur le terrain du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, pour demander l'octroi de dommages et intérêts.

Sanctions financières

En cas d'absence de négociation sur les salaires effectifs, les allègements de charges sociales des entreprises peuvent être réduits, voire supprimés.

En cas d'absence d'accord ou de plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité financière lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions sur ce thème.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a en effet prévu, pour ces entreprises, à défaut d'accord collectif, l'obligation d'établir un plan d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le montant de la pénalité, fixé dans la limite de 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés au cours de la période de défaillance, est modulé par le directeur de la DIRECCTE (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) en fonction des mesures déjà prises par l'employeur, de sa bonne foi et des justifications qui peuvent être produites.



Directeur de la publication : Armand Suardi
Rédacteur en chef : Julien Bellino

Comité de rédaction : Jean-Louis Farou, Gérard Maliverney,
Marie-Jeanne Vonderscher, Karsten Beyer, Lionel Malaterre

Date de publication : octobre 2014

Conception, rédaction et réalisation : Agence Salsa conseil en communication
Illustrations : www.geraldine.com.fr

Toutes les illustrations sont droits réservés



CFE-CGC BTP
15, rue de Londres
75009 PARIS
Tél. 01 55 31 76 76
Email : contact@cfecgcbtp.com

www.cfecgcbtp.com

PRO BTP & nous

*Sans hésiter, notre complémentaire santé,
c'est PRO BTP !*

*Eva, 29 ans
chef de chantier*

*Hervé, 34 ans
grutier*



**3 millions de personnes assurées
par PRO BTP en complémentaire santé**

Salariés et retraités du BTP, ils sont de plus en plus nombreux à faire confiance à PRO BTP pour leur complémentaire santé : des garanties solides et solidaires, des services pour réduire le reste à charge et un tiers payant étendu.

www.probtp.com

PRO BTP
GROUPE