



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Les N.A.O.

Négociations

Annuelles

Obligatoires



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Quelles sont les entreprises soumises aux N.A.O. ?

*La négociation annuelle obligatoire ne
s'applique pas dans les entreprises
dépourvues de délégués syndicaux*

(Circulaire DSS-DGT n° 92 du 7 mars 2011).



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Quand ? Périodicité? Obligations de l'employeur

- Il résulte de l'article L. 2242-1 du Code du travail que la NAO doit être engagée chaque année « à l'initiative de l'employeur. »
- Le même texte précise qu'à défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.
- La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale doit être transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives et, dans les 15 jours qui suivent la demande formulée par l'organisation syndicale, l'employeur doit convoquer les parties à la négociation annuelle.



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Les parties présentes à la négociation La composition de la délégation

L'employeur est tenu de convoquer tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise ou l'établissement.

- [L'article L2232-17 du Code du travail](#) précise la composition de la délégation syndicale. Les délégués syndicaux peuvent être accompagnés de salariés de l'entreprise dont le nombre doit faire l'objet d'un accord avec l'employeur. Faute d'accord, ce nombre est au moins égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux.
- L'employeur peut 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



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

La première réunion (convocation de l'employeur)

Selon l'article L. 2242-2 du Code du travail, l'objet de la première réunion est de préciser :

- Le lieu et le calendrier des réunions (nombre non défini)
- Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation.
- Les thèmes qui seront abordés lors des prochaines réunions (objets de négociations)

Le texte prévoit que ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

A l'issue de cette première réunion, il est conseillé d'établir un compte-rendu, afin d'éviter des contestations ultérieures.



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Les informations obligatoires fournies par l'employeur

- Les salaires effectifs,
- la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail (temps de travail, congés payés, aménagement des horaires, annualisation, heures supplémentaires, repos compensateurs,
- L'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment le nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés,
- la situation comparée hommes/femmes. (conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, etc.)



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Les autres thèmes récurrents

La prévoyance

Le handicap



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Interdiction des décisions unilatérales en cours de NAO

Selon l'article L. 2242-3 du Code du travail, « *tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.* »

- les mesures unilatérales que l'employeur ne peut pas prendre sont celles qui ont trait aux matières de la NAO
- L'interdiction de prendre des décisions unilatérales débute à compter de la première réunion de NAO



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Conclusion d'un accord collectif

En cas d'accord entre les parties à l'issue de la NAO, celui-ci soumis aux règles habituelles applicables aux accords collectifs :

- 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.
- Et 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 (article L. 2232-12 du Code du travail).



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

En cas d'accord conclu

Ces règles sont applicables depuis la loi 2008-789 du 20 août 2008 pour tous les accords de négociation annuelle obligatoire.

- L'accord doit être un acte écrit, sinon il est considéré comme nul. Il doit être signé par les parties, c'est-à-dire par le ou les délégués syndicaux, d'une part, par l'employeur, d'autre part.
- L'accord signé des parties doit être déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans le ressort du lieu où l'accord a été conclu.
- L'accord doit également être déposé par la partie la plus diligente au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Consultation préalable du comité d'entreprise

En vertu d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. soc. 5 mai 1998, n° 96-13498 ; Cass. soc. 10 mars 2010, n° 08-44950), l'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise lorsque un accord collectif porte sur l'une des questions ou mesures visées par l'article L. 2323-6 du Code du travail.

Ce texte dispose que « le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion 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. »

L'arrêt du 5 mai 1998, susvisé, a précisé que la consultation du comité d'entreprise « doit avoir lieu concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord. »



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

En cas de désaccord

Etablissement d'un procès-verbal de désaccord

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, un procès-verbal de désaccord doit être établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (article L. 2242-4 du Code du travail).

Ce procès-verbal doit donner lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, à la DIRECCTE et au greffe du conseil de prud'hommes (article R. 2242-1 et D. 2231-2 du Code du travail).



CNC des CFA BTP

Session de juillet 2013

Les heures de délégation pour la NAO

L'article L2232-18 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 en heures supplémentaires selon l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

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