



Synthèse : Les obligations annuelles de négociation collective

Entreprises de 50 salariés et plus

SosRH - Rédacteur : Paul-Franck LAGIER – 23/12/2024 - Dernière MAJ

⌚ - Temps de lecture : 3 min.

Bonne lecture !

Introduction

Pour les entreprises de plus de 50 salariés pourvues de délégués syndicaux, les négociations annuelles obligatoires constituent un aspect essentiel des relations sociales collectives. Elles sont une opportunité d'enrichir le statut collectif de l'entreprise, tout en contribuant à améliorer sa performance.

Ces obligations légales de négocier ([L2242-13 du C. trav.](#)), sont néanmoins touffues et interdépendantes, ce qui peut rendre difficile leur compréhension, sinon leur mise en œuvre. Etudions ici l'obligation annuelle de négocier sur les salaires, l'égalité professionnelles et la QVTC.

Nb : nous analyserons dans une autre étude, la négociation obligatoire sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

I. La négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires et la valeur ajoutée

Objectifs et thématiques principales :

Cette obligation annuelle de négociation, s'articule autour des quatre principaux axes suivants :

- **Les salaires effectifs** : Revalorisation collective ou différenciée par catégories professionnelles.
- **Le temps de travail** et son organisation : *Aménagements collectifs, conventions de forfait, heures supplémentaires, travail de nuit ou par roulement, etc.*
- **Le partage de la valeur ajoutée** : Intéressement, participation, épargne salariale, primes de partage de la valeur (PPV), et autres dispositifs spécifiques.
Attention : depuis le 1^{er} décembre 2023, les entreprises soumises à l'obligation d'avoir un accord de participation, doivent à ce titre, négocier sur la définition **d'une augmentation exceptionnelle de leur bénéfice net fiscal** ainsi que sur les modalités de son partage.
- Bien que déjà traité au niveau de l'obligation de négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la NAO doit également assurer « **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.** »

II. L'égalité professionnelle et la QVCT :

Cette négociation comporte deux grands blocs à traiter.

1. L'Égalité professionnelle femmes-hommes

Cette négociation détermine « les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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, de conditions de travail et d'emploi... »

- L'accord qui en découle, fixe les **objectifs de progression et les actions** permettant de les atteindre, avec des **indicateurs chiffrés**, sur au moins :
 - 3 domaines d'action (entreprises < 300 salariés) ou 4 domaines ($\geq$ 300 salariés) ;
 - Choisis parmi les thématiques suivantes : embauche, formation, promotion, qualification et classification, conditions de travail, santé et sécurité, rémunération effective etc.
Les objectifs doivent s'appuyer sur l'Index d'égalité professionnelle et être accompagnés d'actions concrètes pour corriger les éventuels écarts observés.
- En l'absence d'accord, un **plan d'action annuel** doit être rédigé par l'employeur, incluant des mesures correctives pour atteindre les objectifs fixés. Ce plan d'action doit faire l'objet d'une publicité identique à celle d'un accord collectif.

2. La Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Les discussions portent obligatoirement sur les sujets suivants :

- L'articulation vie professionnelle-vie personnelle (télétravail, parentalité, congés, etc.).
- La lutte contre les discriminations en matière d'accès à l'emploi et à la formation.
- L'insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- La mise en place d'un régime de prévoyance et d'une assurance complémentaire des frais de santé.
- Le droit d'expression directe et collective des salariés.
- Le droit à la déconnexion, pour réguler l'usage des outils digitaux et respecter les temps de repos et de congés.
- La mobilité durable : incitations au covoiturage, forfait mobilité, prise en charge des transports.

Attention : le **droit d'expression**, ainsi que le **droit à la déconnexion**, dont les conditions de mise en œuvre et/ou de suivi sont bien réglementées, doivent faire l'objet d'une attention toute particulière de l'employeur.

Source légale : [Article L2242-17](#) du C. trav.

III. Révision des obligations & Sanctions en cas de manquement

Ces obligations de négociation annuelles peuvent être modifiées, tant au niveau de leur périodicité que des thématiques à traiter, par un accord collectif spécifique.

Le manquement à ces obligations annuelles de négocier expose l'entreprise à des **sanctions pénales et financières**, au titre général du délit d'entrave, auxquelles s'ajouteront des amendes supplémentaires spécifiques et significatives :

- Pour la NAO : Une pénalité plafonnée à **10 % des exonérations de cotisations sociales** sur les bas salaires pour un premier manquement, pouvant être portées jusqu'à **100 % des exonérations**, en cas de récidive constatée sur les six années précédentes.
 - Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cette amende pourra aller jusqu'à **1 % de la masse salariale brute annuelle**.
-

Conclusion

Les NAO et les négociations sur l'égalité professionnelle et la QVCT ne sont pas de simples formalités, puisqu'elles peuvent permettre d'améliorer le dialogue social, et d'enrichir opportunément le statut collectif, l'attractivité et la performance de l'entreprise.

Mais en dépit d'injonctions récurrentes de simplification, l'on constate sur le terrain des contraintes réglementaires de plus en plus larges et impérieuses (partage de la valeur ajoutée, droit à la déconnexion et à l'expression directe et collective, mobilité durable...).

Si une conduite efficace et proactive des négociations collectives offre un levier de performance sociale et économique, elle requiert aussi une préparation méthodique et une compréhension fine d'un cadre réglementaire touffu, parfois complexe et en constante évolution.

Pour plus de détail, nous vous invitons à consulter le document intégral de cette étude (fiche technique).

Vous pouvez aussi consulter nos synthèses complémentaires relatives :

- aux [« acteurs des négociations collectives & moyens dédiés »](#),
- et aux [« Mise en œuvre de la négociation obligatoire et validité des accords »](#).

Certaines de nos fiches techniques (étude intégrale) sont en accès gratuit aux abonnés.

Paul-Franck LAGIER –
Directeur de Mission Ressources Humaines
SosRH
<https://sosrh.fr>