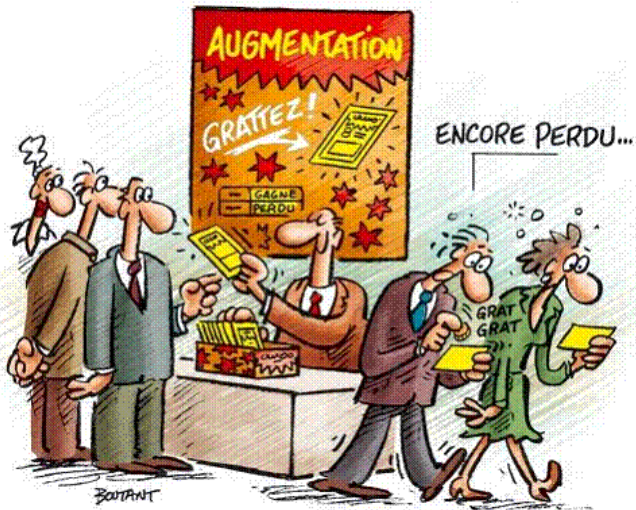




Préparer la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour 2026

Janvier 2026



Négocier les salaires, un moment clé pour les délégués syndicaux !

La Négociation Annuelle Obligatoire est source de tous les questionnements pour les délégués syndicaux. Un seul mot d'ordre : **bien la préparer !**

Quand bien même l'obligation ne porte que sur la négociation et non l'aboutissement, un délégué syndical doit se doter de toutes les « armes » pour être pertinent.

Un contexte économique qui va encore peser sur les négociations en 2026 !

Depuis 2022, l'inflation a fortement impacté le pouvoir d'achat et bien qu'elle ralentisse depuis quelques années, les revendications salariales demeurent importantes afin de compenser la perte accumulée.

Le SMIC a été revalorisé plusieurs fois, ce qui accentue le tassement des grilles salariales et crée des tensions dans certaines branches. À cela s'ajoute les difficultés persistantes de recrutement dans plusieurs secteurs. Autant d'éléments à anticiper pour la **NAO 2026 !**



Votre cabinet d'expertise-comptable
et de conseil auprès de CSE



Nous contacter



***Parce que chaque entreprise est spécifique,
contactez-nous pour discuter de votre NAO !***

La philosophie du cabinet 2E-CSE est de vous accompagner tout au long de votre mandat et d'être pour vous, non pas un prestataire qui réalise des missions d'expertise ou des formations, mais **un véritable partenaire**. Nous aurons toujours du temps pour échanger avec vous sur vos problématiques et vous accompagner au quotidien.

Votre cabinet d'expertise-comptable et de conseil auprès de CSE



*Cliquez sur un des onglets
pour en savoir plus*



EXPERTISES
ECONOMIQUES

En savoir plus



EXPERTISES SSCT

En savoir plus



COMPTABILITE DU CSE

En savoir plus



FORMATIONS

En savoir plus

Préparer la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) pour 2026



**Votre cabinet
d'expertise CSE**

- | | | |
|----|---|-----------------------------|
| 1. | Le cadre légal de la NAO | <u>p.06</u> |
| 2. | Préparer votre NAO | <u>p.13</u> |
| 3. | L'impact du contexte économique sur la NAO 2026 | <u>p.19</u> |
| 4. | Foire aux questions : le déroulement de la NAO | <u>p.32</u> |
| 5. | Foire aux questions : les thèmes et documents de la NAO | <u>p.49</u> |

2E-CSE

8 rue des Frères Caudron - 78140 Vélizy-Villacoublay

Tél : 01.34.63.01.30 – mail: contact@2e-cse.com

Site internet : <https://www.2e-cse.com>

1.

Le cadre légal de la NAO

1.1. C'est quoi la NAO ? Négocier les salaires mais pas que !

C'est la loi Rebsamen, ou la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui a changé le fonctionnement des entreprises, notamment en matière de négociation annuelle obligatoire.

3 grands thèmes de négociation :

1. Salaires et temps de travail

2. Égalité professionnelle et qualité de vie au travail

3. Gestion des emplois et des parcours professionnels *pour les entreprises d'au moins 300 salariés*

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) concernent toutes les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs organisations syndicales représentatives** et dans lesquelles un **délégué syndical**, au moins, est désigné. L'organisation de la NAO incombe à l'employeur. Elles doivent s'engager de façon périodique, sur certains thèmes en particulier, notamment les salaires et l'égalité professionnelle.

La négociation annuelle obligatoire entre un employeur et les délégués syndicaux a pour objectif de **favoriser** et **d'encadrer le dialogue social** au sein des entreprises. Elle est définie et encadrée par les articles L. 2242-1 à L. 2242-21 du Code du travail.



À noter :

L'objectif de la NAO est donc d'améliorer le quotidien des salariés, les conditions salariales bien entendu mais aussi tous les éléments qui visent à améliorer leurs conditions d'emploi : augmentation de salaire, primes, aménagement du temps ou des modalités de travail (comme le télétravail) et autres avantages visant à améliorer les conditions de travail...

1.2. Les 3 grands thèmes de la négociation dans le détail

Négociation obligatoire

1. Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée

Thèmes abordés

- Salaires bruts, primes, avantages en nature, etc.. à l'exclusion des décisions individuelles en matière de rémunération
- Intéressement, participation et épargne salariale
- Durée effective et organisation du temps de travail

2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Qualité de vie au travail

- Articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle et Droit à la déconnexion
- Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle
- Possibilité de maintenir l'assiette des cotisations des salariés à temps partiel au niveau de ceux des salariés à temps plein pour l'assurance vieillesse
- Mesures pour lutter contre la discrimination/ Mesures concernant l'emploi des handicapés
- Assurance frais santé
- Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés
- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

3. Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprise d'au moins 300 salariés)

- Mise en place d'un dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
- Mobilité professionnelle ou géographique interne
- Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle
- Recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages
- Déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

1.3. Quand doit avoir lieu cette négociation ?

Comme son nom l'indique, la négociation doit avoir lieu tous les ans !

Les négociations doivent être à l'initiative de l'employeur : c'est à lui seul qu'incombe la responsabilité de convoquer toutes les parties.

***Pour info** : le fait pour l'employeur, de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (article L 2243-1 du Code du travail).*

Ce qu'il faut parfois rappeler à l'employeur...

En l'absence de toute initiative de l'employeur, toute organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture des NAO :

- depuis plus de **12 mois** pour chacune des négociations annuelles obligatoires ;
- et depuis plus de **36 mois** pour la négociation triennale suivant la précédente négociation.

Dès lors, l'employeur doit transmettre la demande de négociation de la part d'une organisation représentative aux autres organisations dans les **8 jours suivant sa réception**. Par ailleurs, l'employeur devra envoyer les convocations dans les **15 jours** suivant la demande.

***⚠ Attention** : ces dispositions ne sont pas d'ordre public et ne s'appliquent qu'à défaut d'accord en disposant autrement, notamment en matière de périodicité des négociations obligatoires.*

1.4. Qui doit participer à la NAO ?

Les délégués syndicaux et des salariés mandatés par les syndicats représentatifs dans l'entreprise

Chaque **délégation syndicale** comprend :

- Le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise
- Ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Mais, chaque organisation peut **compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise**.

→ A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.

Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.



À noter : Comment est rémunéré le temps passé à négocier ?

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale (Article L 2232-18 du Code du travail).

Pour préparer les réunions de négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire annuel (à répartir) dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés, et de 15 heures par an dans celles d'au moins 1 000 salariés.

1.5. Le déroulement de la NAO [1/2]

Etape 1 Inviter les parties : la convocation

L'employeur doit inviter tous les syndicats représentatifs de l'entreprise à négocier.



Etape 2 La réunion préparatoire

Sont précisés, lors de la **première réunion** :

- le **lieu** et le **calendrier** des réunions de négociation ;
- les **informations** que vous remettrez aux négociateurs sur les thèmes prévus par la NAO ;
- la **date** de **remise** desdites informations ;
- le **contenu** de chacun des blocs de négociation ;
- les **modalités** des négociations.



Etape 3 Le cours de la négociation



L'engagement des parties à la négociation doit être **sérieux** et **loyal**.

La NAO se déroule entre l'**employeur** (ou son représentant) et la délégation de chaque organisation syndicale représentative. La délégation de chacune de ces organisations, parties aux négociations, comprend le **délégué syndical** ou, en cas de pluralité de délégués, **au moins 2 délégués syndicaux**.

La participation des délégués syndicaux au sein des négociations est assimilée à du **temps de travail effectif**. Ce temps passé en réunion n'est aucunement à débiter de votre crédit d'heures de délégation.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas, dans les matières traitées, prendre de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés. Cette interdiction ne s'applique pas dans le cas d'une situation d'urgence.

1.5. Le déroulement de la NAO [2/2]

Etape 4 L'issue de la négociation

La loi oblige les parties (employeur et représentants des salariés) à s'engager de manière loyale, mais il ne s'agit que d'une simple obligation de négocier. En d'autres termes, il n'y a pas d'obligation de conclure un accord : 2 solutions sont possibles.



1ère situation La négociation aboutit à un accord

Si la NAO aboutit et que les parties parviennent à s'entendre, un accord est conclu par les parties. Il doit être nécessairement écrit et signé.

Cet accord NAO, soumis à certaines conditions de validité, doit être déposé sur le portail de téléprocédure du ministère du travail. L'employeur n'a pas à consulter le CSE sur les projets d'accords collectifs.



2ème situation : Aucun accord n'est trouvé à l'issue des négociations

En l'absence d'accord, un PV de désaccord est établi. Y sont consignées les propositions de chaque partie et les mesures que la direction entend appliquer unilatéralement.

Ce PV donne lieu à un dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord classique.

La NAO peut donc aboutir à un accord ou pas ...

La signature des délégués syndicaux est un signe de la qualité du dialogue social

2.

Préparer votre NAO

2.1. Avec quelles informations travailler ?

Pas de liste exhaustive définie par le Code du travail mais a minima :

1. **La BDESE**
2. **Un bilan de l'application des accords de l'année**
3. **Des informations sur la situation économique de l'entreprise**

Contenu de la BDESE

L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

Contenu à retrouver ici : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F32193>



Mais aussi des informations spécifiques à votre négociation

Vous pouvez demander d'autres informations : par exemple, salaire par catégorie et genre, moyenne, médiane, rémunérations variables. Toutes ces informations vous permettront d'obtenir des informations ciblées sur les particularités de votre entreprise

Les expertises sur la situation économique et financière et sur la politique sociale seront des outils précieux qui vous permettront de mieux cerner votre entreprise

Vos expertises ici : <https://www.2e-cse.com/nos-missions/listes-expertises-economiques>

2.2. Étape 1 – Réunir les éléments du dossier



Étape 1 :

Réunissez les éléments du dossier : ce sont tous les éléments, chiffres, analyses, témoignages, retour d'expériences, éléments contenus dans la BDESE et éléments fournis par l'employeur dans le cadre des NAO.

2.3. Étape 2 – Définir vos objectifs et les chiffrer



Exemples

1. Revalorisation des bas salaires
2. Réduction de la proportion de salariés payés au SMIC ou au minimum conventionnel
3. Valorisation de l'ancienneté
4. Réduction des inégalités hommes / femmes
5. Renforcement des rémunérations collectives et de l'épargne salariale
6. Amélioration des périphériques de rémunération (mutuelle, tickets restaurants, frais de transports...)

Étape 2 :

Définissez vos objectifs, en restant réaliste, mais optimiste.

Puis envisagez également toutes les solutions de repli. Il s'agit de solutions qui permettent de trouver un compromis entre vos objectifs et ceux que vous imaginez être de l'employeur. Il s'agit de définir ce que vous seriez prêt à accepter si l'employeur n'est pas prêt à vous donner ce que vous aviez envisagé.

2.4. Étape 3 – Mener la négociation



Étape 3 :

Menez la négociation en respectant son cadre.

Cela signifie que la négociation doit se mener selon les modalités définies au moment de la toute première réunion. Cela doit permettre de circonscrire la négociation pour trouver des compromis tout en ne passant pas son temps à négocier le périmètre, le timing ou les implications de la négociation elle-même.

2.5. Étape 4 – Analyser les propositions de la direction



Étape 4 :

Analyser les contreparties et compromis évoqués à la lumière de vos solutions de repli préalablement identifiées. C'est pour cette raison qu'une seule réunion est rare pour des NAO ; idéalement 3 réunions sont nécessaires.

Faites votre choix quant à l'apposition de votre signature sur un accord NAO.

Il arrive que des directions conditionnent certaines mesures à votre signature afin de vous forcer la main...

3.

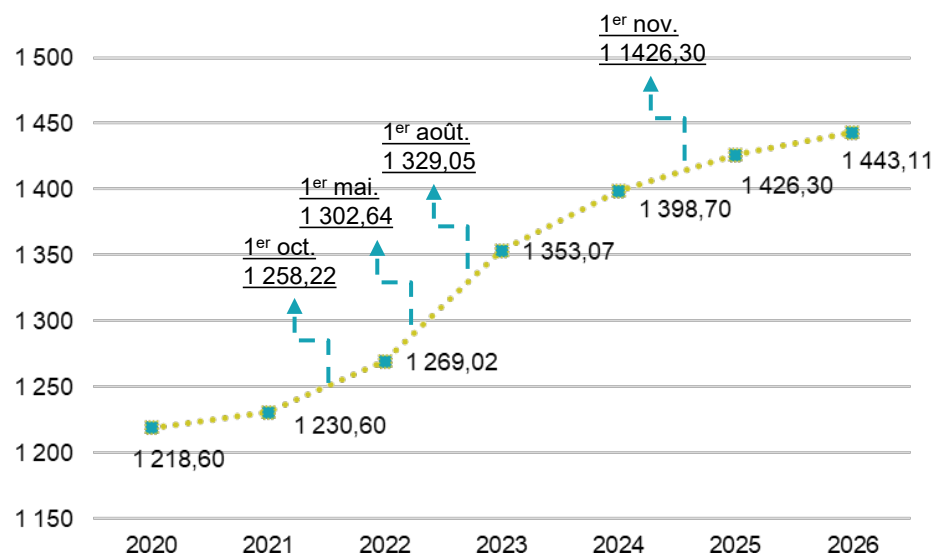
L'impact du contexte économique sur la NAO 2026

3.1. L'évolution du SMIC : une hausse moins marquée prévue en 2026...

L'évolution du SMIC est garantie par un système de revalorisation automatique dès lors que l'indice des prix à la consommation varie d'au moins 2%. Si bien entendu, il permet de « sécuriser » le niveau de salaire minimum face à la hausse des prix, il entraîne également un tassement des salaires dans le « bas de la grille ». C'est probablement sur la base de ce constat que les délégués syndicaux mais aussi les entreprises vont devoir réfléchir pour gommer les effets de l'augmentation du salaire minimum.

Évolution du SMIC (net)

Entre 2020 et 2026 – Source : Insee



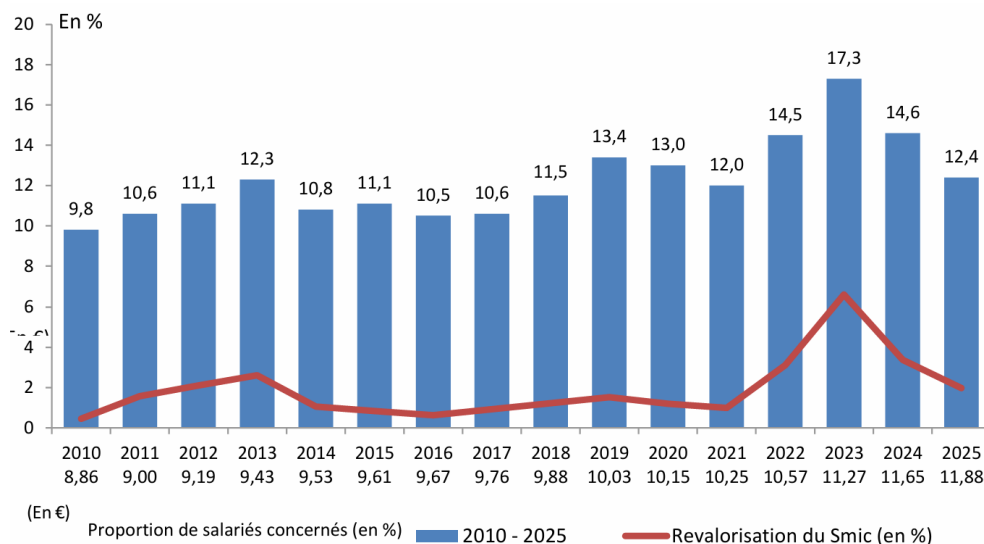
Le SMIC aura progressé au total de :

- +1,0% entre le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2021
- +3,1% entre le 1^{er} janvier 2021 et le 1^{er} janvier 2022
- +6,6% entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} janvier 2023
- +3,4% entre le 1^{er} janvier 2023 et le 1^{er} janvier 2024
- +2,0% entre 1^{er} novembre 2024 et le 1^{er} janvier 2025
- +1,18% au 1^{er} janvier 2026 avec un smic horaire porté à 12,02 €

3.1. L'évolution du SMIC : ... qui a comme effet le recul de la proportion de smicards

La proportion de salariés concernés par la revalorisation anticipée du Smic au 1^{er} novembre 2024, en amont de celle prévue au 1^{er} janvier 2025, retrouve son niveau habituel, comparable à celui observé entre 2018 et 2021, après le pic exceptionnel de 2023 (17,3%). Cette évolution s'explique par la forte corrélation entre le nombre bénéficiaires et l'ampleur des hausses du Smic : plus la revalorisation est importante, plus « elle rattrape » des salaires proches du minimum, les ajustements des grilles de branches intervenant en retard.

Évolution du pourcentage de smicards dans la population des salariés



L'exonération des cotisations sociales, une trappe à bas salaire mais « améliorée » en 2026

Afin de compenser la disparition des réductions sur les cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales, le champ d'application de la réduction générale des cotisations patronales sera étendu. Auparavant, cette réduction ne s'appliquait qu'aux salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic brut. Désormais, elle concerne les salaires inférieurs à 3 fois le Smic brut.

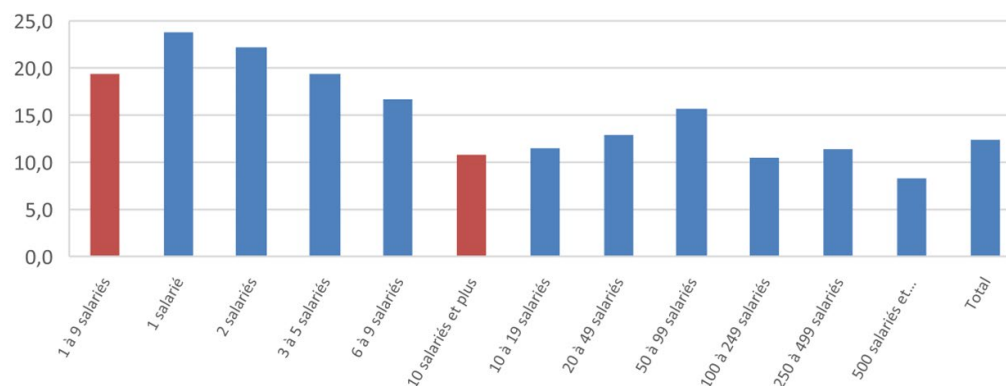
Cette réforme a pour but d'encourager l'augmentation des salaires les plus faibles. Ainsi, cette nouvelle réduction générale des cotisations patronales permet une réduction maximale au niveau du Smic et une réduction décroissante au-delà du Smic jusqu'à son plafond de 3 Smic (autrement dit de 1 823,03 €/mois à 5 469,09 €/mois).

3.1. L'évolution du SMIC : Les femmes davantage « smicardisées »..

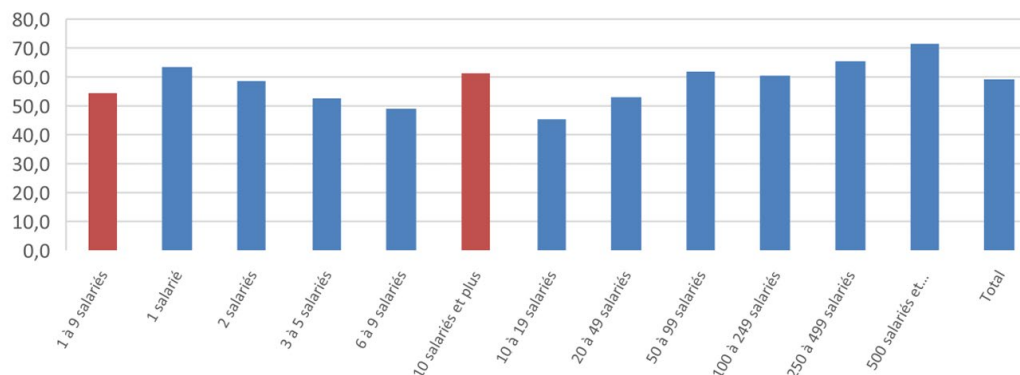
Sur les 2,2 millions de salariés concernés par la revalorisation du Smic, 59,2% sont des femmes (1,3 million), alors qu'elles représentent 45,3% de l'emploi salarié privé. Cette proportion progresse de +2,2 points par rapport à janvier 2024 et demeure supérieure dans la plupart des branches et tailles d'entreprises.

Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic au 1^{er} novembre 2024 par taille d'entreprise (en %)

a. Ensemble des salariés



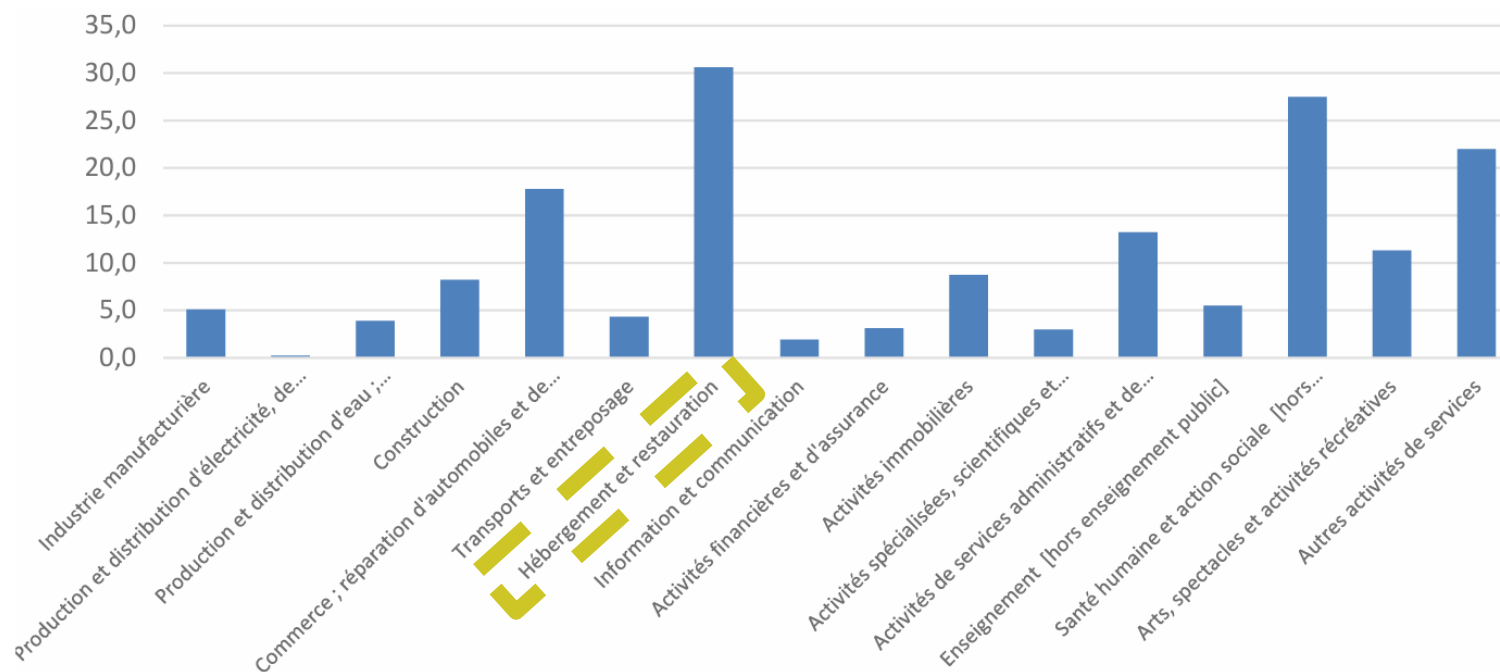
b. Salariés de sexe féminin



3.1. L'évolution du SMIC : Par secteur.. l'hébergement-restauration en tête

La part des bénéficiaires du Smic reculent globalement dans tous les secteurs : -2,2 points dans les services (14,5%), -2,6 points dans la construction (8,2%) et -0,9% point dans l'industrie (4,8%). Le secteur de l'hébergement-restauration demeure le plus concerné, avec 30,6% de bénéficiaires, en légère hausse (+0,9 point) par rapport à l'année précédente.

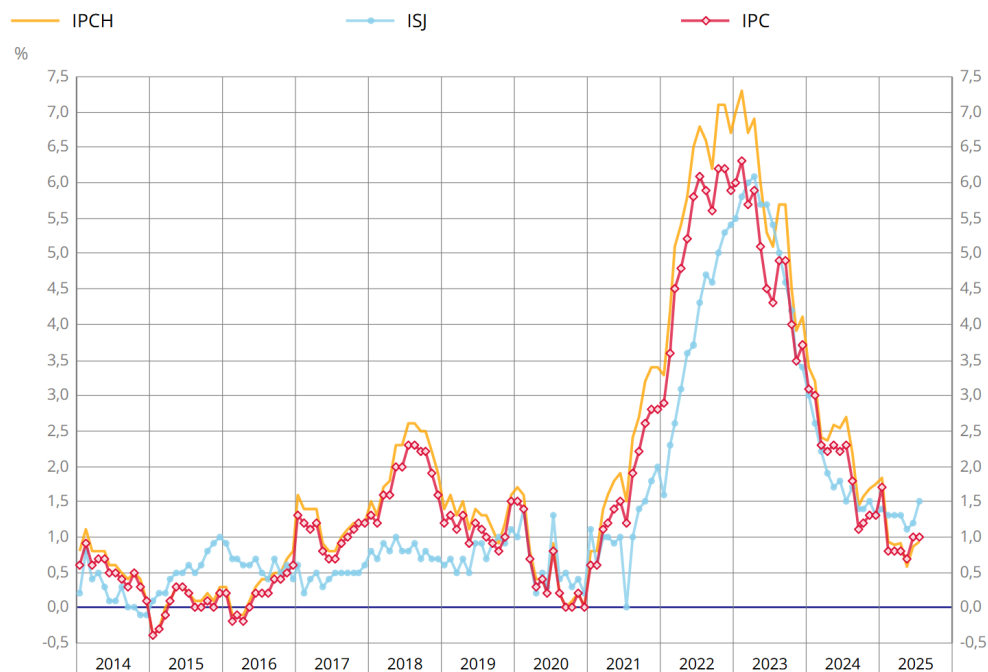
Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic au 1^{er} novembre 2024 par secteur d'activité (en %)



3.2. L'indice des prix à la consommation : une hausse modérée en 2025..

Depuis le début de 2025, l'inflation s'est stabilisée autour de +1%, bien en deçà des niveaux observés deux à trois ans auparavant (environ +5%). Sur l'ensemble du cycle inflationniste, de fin 2020 à fin 2025, les prix ont progressé d'environ +15%. Indexé sur l'inflation, le Smic a suivi une trajectoire similaire, avec une hausse cumulée légèrement supérieure à +17% sur la même période, portée par neuf revalorisations entre janvier 2021 et novembre 2024.

Glissements annuels de l'indice des prix à la consommation (IPC), de l'inflation sous-jacente (ISJ) et de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH)



3.2. L'indice des prix à la consommation : .. Qui rend plus délicat la négociation NAO

Dans ce contexte de baisse d'inflation, nul doute que les directions martèleront cet argument pour justifier des propositions de hausse de salaires plus faibles que les années précédentes. En effet, le budget prévisionnel médian des augmentations salariales lors des NAO s'établirait à 1,7% en 2026, soit à un niveau en dessous des années précédentes. À contrario, le nombre d'accords signés et publiés progressent quant à lui de +30% par rapport à 2024.

Préparez-vous à contrer l'argument « massue » de la baisse d'inflation !



NAO 2026 : les augmentations moyennes sont en baisse..

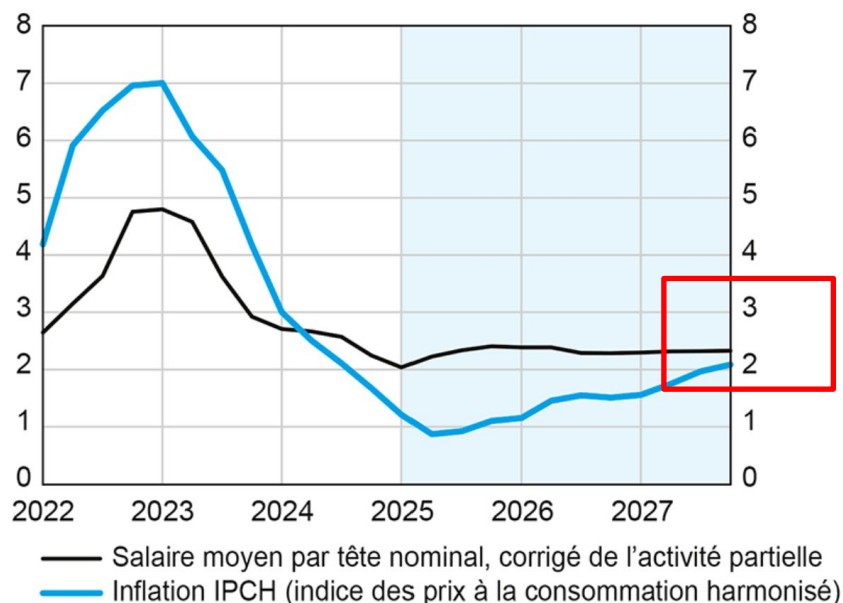
Les augmentations moyennes s'affichent à +1,7% en 2026, contre +2,3% en 2025 et +3,5% en 2024. Ce recul s'explique par :

- ✓ La désinflation
 - ✓ L'incertitude économique
 - ✓ La révision du barème des exonérations de cotisations
 - ✓ La directive sur la transparence salariale dans certains cas
- Malgré cela, ces augmentations restent supérieures à l'inflation de 2025 et à celle anticipée pour 2026, générant une hausse du pouvoir d'achat.

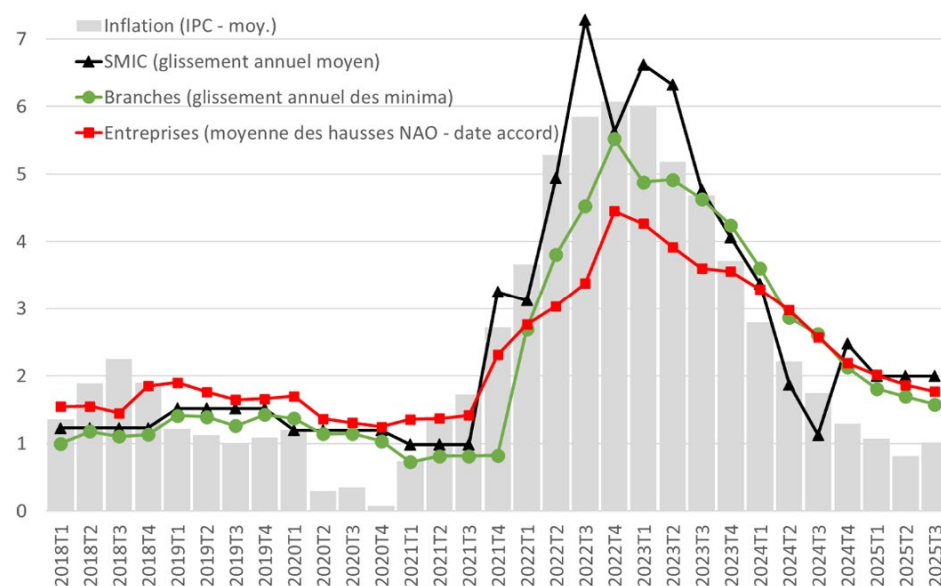
3.3. La hausse des salaires rattrape l'inflation... plus pour longtemps ?

Dès fin 2023 et tout au long de 2024-2025, les minima de branche dépassent l'inflation : +2,8% en 2024 contre 2%, puis +1,7% en 2025 contre 1%. Au total, entre début 2021 et le 3ème semestre 2025, les minima de branche ont progressé d'environ +15%, soit un rythme comparable à l'inflation et légèrement inférieur à celui du Smic (+17%), traduisant une intégration quasi complète des hausses de prix et des revalorisations... **Et dans votre entreprise ?**

Croissance du salaire moyen par tête dans le secteur marchand et inflation (glissement annuel de série trimestrielles, en %)



Hausses de salaires négociées dans les branches et entreprises / évolution du SMIC et de l'IPC (en glissement annuel)



3.3. ... avec des gains de pouvoir d'achats moins disparates sur la durée ?

Au niveau national, les classes « moyennes » apparaissent comme les grandes perdantes de la période inflationniste. Les bas salaires ont bénéficié des hausses légales liées à l'évolution de l'inflation ; les salariés les mieux payés ont, quant à eux, bénéficié des tensions sur l'emploi pour valoriser leurs revenus. Si ces éléments sont des moyennes nationales, il est important que les délégations syndicales se saisissent d'informations détaillées pour mieux cibler leurs revendications.

Estimation de l'évolution du pouvoir d'achat et du salaire de base entre 2010 et 2025

	Taux de croissance annuel moyen				Glissement annuel	
	2010-2019	2022	2023	2024	T2 2025	T3 2025
SHBOE (salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	1,6%	3,8%	4,7%	3,1%	2,1%	2,0%
SMB (salaire mensuel de base)	1,6%	3,3%	4,3%	2,9%	2,1%	2,0%
Smic	1,0%	5,2%	5,2%	2,2%	2,0%	2,0%
IPCHT (indice des prix à la consommation hors tabac)	1,0%	5,6%	4,6%	1,6%	0,9%	1,1%

En 2023, la hausse des salaires dépasse une nouvelle fois celle des prix, selon les données provisoires publiées par la Dares. L'accélération, amorcée en 2024, s'est confirmée l'année suivante et a particulièrement bénéficié aux salariés les moins rémunérés.

- Au 3^{ème} trimestre 2025, le SMB et le SHBOE ont crû de +2% en glissement annuel conduisant à une même hausse des salaires (+0,9% au 3^{ème} trimestre 2025 par rapport au 3^{ème} trimestre 2024)

3.4. Une fiscalité sous tension pour les (grandes) entreprises ?

La **croissance économique française reste anémique** : +0,7% en 2025, +1% en 2026, tandis que l'inflation se stabilise à 1,3% et la demande intérieure demeure atone. Un rebond modéré de l'investissement est attendu fin 2026, porté par la désinflation et la reprise de confiance. L'objectif budgétaire est clair : ramener le déficit à **4,7% du PIB en 2026** (contre 5,4% en 2025) et passer sous **3% d'ici 2029**. Quant à la dette publique, elle devrait atteindre 117,9% du PIB en 2026. C'est dans ce contexte de tension budgétaire que le projet de loi de finances 2026 a été adopté au Sénat le 15 décembre 2025. Les entreprises tricolores, déjà fragilisées par la hausse des taux et le ralentissement européen, devront s'adapter à un cadre fiscal plus exigeant, tout en bénéficiant de dispositifs ciblés pour l'investissement dans les secteurs stratégiques.

Principales mesures du PLF 2026

- **Suppression anticipée de la CVAE** : La disparition de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises est accélérée dès 2026 : le taux maximal sera réduit à 0,19% en 2026, puis 0,09% en 2027, avant **suppression totale en 2028**. Cette trajectoire avance de deux ans par rapport au calendrier initial qui visait 2023.
- **Contribution exceptionnelle sur l'IS (CEBGE)** : La contribution exceptionnelle instaurée en 2025 pour les grandes entreprises est prolongée d'un an, mais avec un taux réduit de moitié. Pour les entreprises entre 1 et 3 Mds€ de CA, le taux pour 2026 est fixé à 1,03% et pour les entreprises avec plus de 3 Mds€ de CA, il est fixé à 20,6%. Cela constitue un allègement ciblé pour les ETI et une **concentration de l'effort sur les plus grandes entreprises**.
- **Augmentation du plafond du taux réduit d'IS à 15% à 100 000€** : Le plafond des bénéfices imposés à ce taux passe de 42 500 € à 100 000 €, renforçant ainsi **l'allègement fiscal pour les petites et moyennes entreprises**.

En sus de la baisse de l'inflation, ces mesures, qui ne concernent pourtant que les grandes entreprises, vont probablement être un frein à la revalorisation salariale. En effet, les intentions des entreprises en la matière, étaient déjà estimées à la baisse avant ces « mauvaises nouvelles ».

3.5. Le secteur HCR : le minimum conventionnel désormais identique au SMIC [1/2]

Le SMIC hôtelier est le salaire minimum des professionnels de la restauration et de l'hôtellerie, fixé par la grille de salaire de la convention collective HCR. Il ne peut pas être inférieur au SMIC national et est régulièrement réévalué. En effet, rappelons que les partenaires sociaux et syndicats, comme l'UMIH, se sont engagés en 2010 à faire en sorte que le salaire le plus bas de la grille soit tout de même plus élevé que le SMIC brut de +1%.

Le 19 juin 2024, les partenaires sociaux de la branche adoptaient à la majorité trois accords importants (réévaluation de la grille, jours enfants malades et reconnaissance de l'expérience professionnelle) pour la rémunération des salariés HCR. Cependant ces avenants ne sont pas encore étendus, ils sont en attente de publication.

Avenant n°33 de la convention HCR : augmentation des minima conventionnels

La branche HCR a négocié une nouvelle grille de salaires afin de « maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la branche ». L'augmentation moyenne est de 2%, soit une évolution plus lente que celle de 2023 (5%), mais qui permettra toutefois aux premiers échelons d'être rémunérés au-dessus du futur SMIC horaire (11,80 €), anticipé au 1er novembre 2024 par le Premier ministre. Plus précisément, l'augmentation est d'environ de 2,4% pour les trois échelons du niveau I et II, de 2,1% pour ceux du niveau III, de 1,6% au niveau IV et de 1,5% au niveau V.

A date, le 1^{er} niveau de la grille HCR est donc de 12,02 € correspondant au smic

3.5. Le secteur HCR : le minimum conventionnel désormais identique au SMIC [2/2]

La grille HCR au 1^{er} janvier 2026

Echelon	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	12,00 €	12,28 €	13,32 €	14,40 €	18,43 €
2	12,08 €	12,55 €	13,54 €	14,77 €	21,78 €
3	12,18 €	13,17 €	14,00 €	15,40 €	28,12 €

Avenant n°32 de la convention HCR (étendu le 3 octobre 2024) : prise en compte de l'expérience professionnelle

Dorénavant, les salariés avec un niveau échelon I.1 justifiant un an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur, passeront à l'échelon supérieur (I.1) dès la deuxième année. Auparavant, le passage à l'échelon supérieur n'était obligatoire qu'au terme de la troisième année.

Avenant n°34 de la convention HCR (étendu le 15 novembre 2024) : bénéfice de jours d'absence rémunérés en cas de maladie de l'enfant

La branche HCR souhaite améliorer la prise en compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs. Ainsi, l'avenant du 19 juin 2024 prévoit également un congé pour enfant malade : 2 jours d'absence par an pour la maladie d'un enfant jusqu'à son 10^{ème} anniversaire et 3 jours d'absence par an pour l'hospitalisation d'un enfant jusqu'à son 16^{ème} anniversaire. Cependant, ces mesures ne concernent uniquement les salariés ayant au moins un an d'ancienneté et leurs enfants doivent être inscrits dans le livret de famille.

1) Inflation : une accalmie trompeuse

- En 2025, l'inflation s'affiche entre 0,8% et 1,2% selon l'INSEE, avec une moyenne proche de 1% (Banque de France). Toutefois, une légère remontée est projetée en 2026 de l'ordre de 1,3% à 1,4%.
- Sur le papier, c'est une bonne nouvelle : bien que la hausse des prix ralentisse fortement par rapport au choc de 2022-2023 (5-6%), elle progresse tout de même ! Cette nuance est souvent mal comprise par les salariés !

2) Pouvoir d'achat : une fracture persistante

- Depuis mi-2023, les salaires progressent plus vite que l'inflation, ce qui améliore le pouvoir d'achat en moyenne.
- Mais le rattrapage des pertes de 2020-2023 n'est pas complet, particulièrement chez les classes « moyennes ».

3) Croissance faible, fiscalité sous tension

- La croissance française demeure atone signant une hausse de +0,7% en 2025 et projetant un niveau à hauteur de +1% en 2026. Dans ce contexte, l'objectif budgétaire est clair : ramener le déficit à 4,7% du PIB en 2026.
- Pour ce faire, les entreprises, particulièrement les grandes, sont sous pression : hausse des taux, ralentissement européen et cadre fiscal plus exigeant malgré quelques soutiens ciblés.

4) Impact direct sur la NAO

- Les directions privilégient la prudence.
- Les marges de manœuvre pour des augmentations générales sont réduites.

4.

Foire Aux Questions : Le déroulement de la NAO

4.1. Quelles sont les entreprises concernées par la NAO ?

Sont soumises à l'obligation de négocier, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (1).

Pour rappel, la mise en place d'une section syndicale n'est pas soumise à une condition d'effectif. A la lecture du Code du travail, nous pourrions penser que toutes les entreprises, où une section est constituée, seraient concernées par une obligation de négocier.

Mais le Code du travail impose la présence du délégué syndical (2).

Ainsi l'obligation de négocier est subordonnée à l'existence d'un délégué syndical dans l'entreprise ou établissement dans la mesure où c'est avec lui que doit s'engager la négociation d'entreprise. En effet, les partenaires à la négociation de l'employeur, dont le monopole est attribué aux délégués syndicaux, doivent avoir la capacité à négocier (3).

A savoir : en l'absence de section syndicale d'organisations représentatives et de délégués syndicaux, il n'existe aucune obligation de négocier annuellement.

Ces entreprises sont soumises à l'obligation d'ouvrir les négociations et non de parvenir à un accord.

En présence d'un conseil d'entreprise , les obligations de négocier sont maintenues, celui-ci ayant compétence pour négocier (4).

(1) Article L2242-1 du Code du travail

(2) Article L2232-17 du Code du travail

(3) Article L2231-1 du Code du travail

(4) Article L2321-1 du Code du travail

4.2. Quel est le niveau de négociation de la NAO ?

La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) a, en principe, lieu au niveau de l'entreprise (1).

Toutefois, depuis le 24 septembre 2017 (entrée en vigueur des ordonnances Macron) l'accord d'établissement bénéficie de la même valeur que l'accord d'entreprise. Ainsi il est possible de délocaliser la négociation obligatoire au niveau de l'établissement (2).

Position confirmée par la Cour de cassation puisque dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, l'employeur a la possibilité d'ouvrir les négociations au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- la négociation doit être menée dans tous les établissements avec les seuls représentants des organisations qui y sont représentatives. En l'absence de tels représentants dans l'établissement, la négociation doit être engagée au niveau de l'entreprise (3) ;
- aucune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ne doit s'y être opposée (4).

Enfin, il est possible de négocier au niveau du groupe.

(1) Article L2242-1 du Code du travail

(2) Article L2232-11 du Code du travail

(3) Cass. Crim. 4 décembre 1990, n°89-83283

(4) Cass. Soc. 21 mars 1990, n°88-14794 ; Cass. soc., 12 juill. 2016, no 14-25.794

(5) Article L2232-33 du Code du travail

4.3. Qui prend l'initiative de la NAO ?

L'initiative des négociations obligatoires appartient à l'employeur (1).

Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation obligatoire, à l'obligation périodique de négocier et au contenu de la NAO, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros (2).

La négociation s'engage à l'initiative d'une organisation syndicale représentative à défaut d'une initiative de l'employeur depuis (3) :

- plus de 12 mois suivant la précédente négociation annuelle ;
- plus de 36 mois suivant la précédente négociation triennale.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les 15 jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

Si l'employeur ne donne pas suite, il risque des sanctions pénales. En effet, si l'employeur n'engage pas la NAO ou ne donne pas suite à la demande dans les 15 jours, il commet un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et de 3.750 euros d'amende (4).

(1) Article L2242-1 du Code du travail

(2) Article L2243-1 du Code du travail

(3) Article L2242-13 du Code du travail

(4) Article L2243-2 du Code du travail

4.4. Quels sont les partenaires à la NAO?

Les partenaires à la négociation annuelle obligatoire sont l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (1).

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux (2).

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.

Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

(1) Article L2232-16 du Code du travail

(2) Article L2232-17 du Code du travail

4.5. Qui l'employeur doit-il inviter à la NAO?

Doivent être invitées à participer à la NAO tous les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement (1).

La forme de cette convocation n'est pas précisée par les textes. Cette initiative doit être prise au plus tard dans :

- les 12 mois qui suivent la précédente négociation annuelle ;
- les 36 mois qui suivent la précédente négociation triennale.

Un doute existe quant à la date du point de départ de ce délai (début ou fin de la négociation annuelle précédente). La jurisprudence ne s'est jamais prononcée sur cette question. L'administration retient, comme point de départ, le début de la dernière négociation (2), lequel s'entend de la date de la première réunion. Si la négociation antérieure a couvert une période à cheval sur deux années civiles, le délai prévu par la loi s'applique également.

(1) Article L2242-1 du Code du travail et Cass.soc. 8 juillet 2009, n°08-41507

(2) Circ. DRT n°86-16 du 23 décembre 1986

4.6. Comment doit être établi le calendrier de la NAO ?

Lors de la réunion préparatoire, l'employeur doit remettre aux partenaires de la NAO le calendrier qui va organiser les différentes réunions nécessaires à la négociation (1).

Lorsqu'il établit son calendrier, l'employeur doit garder à l'esprit que le Code du travail semble imposer la tenue d'au moins 2 réunions. La réunion préparatoire fait office de première réunion. Il doit donc au minimum prévoir l'organisation d'une seconde réunion, voire plus si nécessaire.

Il appartient donc à l'employeur de fixer, dans le calendrier, le terme des négociations : lorsqu'il établit son calendrier, l'employeur doit prévoir les 2 issues possibles de la négociation, c'est-à-dire la conclusion d'un accord ou l'établissement d'un procès-verbal de désaccord (2).

Il détermine également la date à partir de laquelle il peut éventuellement mettre en œuvre des dispositions unilatérales, en l'absence d'accord (3).

Pour fixer le calendrier, l'employeur doit se mettre d'accord avec les représentants des syndicats (4). Par conséquent, lors de la réunion préparatoire, le calendrier qu'il présentera aux partenaires de la négociation ne sera qu'une proposition, susceptible d'être modifiée en fonction des exigences des uns et des autres.

(1) Article L2232-20 du Code du travail ; Article L2242-6 du Code du travail

(2) Article L2242-5 du Code du travail

(3) Article L2242-4 du Code du travail

(4) Décl. Min. Trav. 12 juin 1982

4.7. Quel est l'objet de la première réunion de NAO ?

Même si le Code du travail ne fixe pas le nombre de réunions qui doivent se tenir lors de la négociation obligatoire d'entreprise, il laisse entendre qu'il y en ait au moins 2 :

- la première qui sert de réunion préparatoire,
- et la seconde pendant laquelle les négociations peuvent commencer.

La première réunion de la négociation annuelle obligatoire est une réunion préparatoire, qui vise en effet à préparer le déroulement de la NAO et les prochaines réunions.

Lors de la première réunion l'employeur précise (1) :

- le lieu et le calendrier des réunions ;
- les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le Code du travail et la date de cette remise.

(1) Article L2242-6 du Code du travail

4.8. Quelles sont les obligations de l'employeur en cours de NAO ?

Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions du Code du travail, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie (1).

L'employeur doit engager les négociations de façon loyale et sérieuse.

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions.

L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales (2).

(1) Article L2242-4 du Code du travail

(2) Article L2242-6 du Code du travail

4.9. Quelles sont les issues possibles de la NAO ? (1/2)

La NAO consiste en une obligation de négocier et non pas de parvenir à un accord. Ainsi, deux issues sont possibles:

- **soit la négociation aboutit à la conclusion d'un accord,**
- **soit un PV de désaccord doit être rédigé**

Conclusion d'un accord :

L'accord, sous peine de nullité, doit nécessairement être écrit (1) et signé par les parties (2).

La validité de cet accord est subordonnée à sa signature par (2) :

- d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées précédemment, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour desdites élections, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

4.9. Quelles sont les issues possibles de la NAO ? (2/2)

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

PV de désaccord :

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (3).

Le procès-verbal de désaccord doit donner lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord.

Après échec de la négociation, l'employeur redevient libre de prendre des mesures unilatérales dans les matières qui ont fait l'objet de la négociation (4).

- (1) Article L2231-3 du Code du travail
- (2) Article L2232-12 du Code du travail
- (3) Article L2242-5 du Code du travail
- (4) Article L2242-4 du Code du travail

4.10. Quelle est la procédure à suivre en cas de conclusion d'un accord NAO ? (1/2)

Suite aux dispositions de la Loi Rebsamen (1), le comité d'entreprise n'a pas à être consulté sur les projets d'accord collectifs, leur révision ou leur dénonciation. Mais, depuis les Ordonnances du 22 septembre 2017 (2), le principe a été bouleversé : le Comité Social et Economique (CSE) intervient en l'absence de délégués syndicaux. En présence d'un Conseil d'entreprise, celui-ci est seul compétent.

Conditions de validité de l'accord :

L'accord, sous peine de nullité, doit nécessairement être écrit (3) et signé par les parties (4). La validité de cet accord est subordonnée à sa signature (4) :

- par, d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées précédemment, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour desdites élections, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

4.10. Quelle est la procédure à suivre en cas de conclusion d'un accord NAO ? (2/2)

Formalités de dépôt : L'accord doit être déposé auprès de la DIRECCTE (5).

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail (6). Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (6).

Le dépôt des conventions et accords est accompagné des pièces suivantes (7) :

- dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de la notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- dans le cas des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :
 - o d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
 - o d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;
 - o d'un bordereau de dépôt.

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

L'accord s'applique à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'autorité compétente sauf stipulations contraires (8).

(1) Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et article L2323-2 du Code du travail

(2) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

(3) Article L2231-3 du Code du travail

(4) Article L2232-12 du Code du travail

(5) Article L2231-6 du Code du travail ; Article D2231-2 du Code du travail

(6) Article D2231-2 du Code du travail

(7) Article D2231-7 du Code du travail

(8) Article L2261-1 du Code du travail

4.11. Le CSE est-il consulté en cas de conclusion d'un accord NAO ?

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, le comité social et économique (CSE) est consulté chaque fois que l'employeur prend une décision dans une des matières qui relèvent de sa compétence.

Si, auparavant, il était prévu que l'employeur doive consulter le Comité d'entreprise (CE) sur toute mesure adoptée par la voie de la négociation collective entrant dans son champ de compétence, ce n'est plus le cas depuis le 1er janvier 2016 (1).

Le CSE ne doit plus être consulté sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation, qu'ils soient issus de la négociation obligatoire ou non (2). Seules les décisions prises par l'employeur restent soumises à consultation préalable du comité d'entreprise.

Toutefois, cette question ne se pose plus par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (3). L'Ordonnance a permis la fusion des institutions représentatives du personnel et la création d'une nouvelle instance dénommée "Comité Social et Economique" (CSE). Si pour le CSE, la règle n'a pas changé en termes de consultation sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (4), il n'en reste pas moins que le CSE partage désormais la compétence de négociation, de révision et de conclusion d'accords d'entreprise avec les délégués syndicaux, qui en avaient autrefois le monopole exclusif.

En cas de Conseil d'entreprise, c'est lui qui sera compétent car il est censé exercer l'ensemble des attributions du CSE.

(1) Article 18 de la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L2323-2 du Code du travail

(3) Article 1er de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective

(4) Article L2312-14 du Code du travail

4.12. Quelles sont les conditions de validité d'un accord NAO ?

L'accord, sous peine de nullité, doit nécessairement être écrit (1) et signé par les parties (2). La validité de cet accord est subordonnée à sa signature (2):

- **par, d'une part, l'employeur ou son représentant ;**
- **et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique (CSE), quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées précédemment, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30% des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50% et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour desdites élections, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit

(1) Article L2231-3 du Code du travail

(2) Article L2232-12 du Code du travail

4.13. Quelles sont les formalités de dépôt d'un accord NAO ?

L'accord doit être déposé auprès de la DIRECCTE (1).

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail (2).

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le dépôt des conventions et accords est accompagné des pièces suivantes (3) :

- dans tous les cas, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- dans le cas des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :
 - o d'une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles ;
 - o d'une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;
 - o d'un bordereau de dépôt.

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

L'accord s'applique à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'autorité compétente sauf stipulations contraires (4).

(1) Article L2231-6 du Code du travail

(2) Article D2231-2 du Code du travail

(3) Article D2231-7 du Code du travail

(4) Article L2261-1 du Code du travail

4.14. Que doit faire l'entreprise en cas d'échec de conclusion d'un accord NAO ?

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, **il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement** (1).

Le procès-verbal de désaccord doit donner lieu à dépôt à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord.

Après échec de la négociation, l'employeur redevient libre de prendre des mesures unilatérales dans les matières ayant fait l'objet de la négociation.

Comme à chaque fois que l'employeur est tenu, de par la loi, d'engager des négociations avec les organisations syndicales représentatives de son entreprise, le défaut d'accord doit être acté dans un procès-verbal de désaccord.

Si, au terme de la négociation annuelle obligatoire, aucun accord n'a été conclu, il est donc établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (1).

Le procès-verbal de désaccord doit donner lieu à dépôt à l'initiative de la partie la plus diligente, et ce, dans les mêmes conditions que le dépôt d'un accord.

Après échec de la négociation, l'employeur redevient libre de prendre des mesures unilatérales dans les matières ayant fait l'objet de la négociation.

(1) Article L2242-5 du Code du travail

5.

Foire Aux Questions : Les thèmes et documents de la NAO

5.1. Les thèmes à aborder lors de la NAO ?

A défaut d'accord conclu sur la NAO prévu à l'article L2242-11 du Code du travail, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage (1) :

- chaque année , une négociation sur la **rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise (on retrouve notamment la négociation sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, l'épargne salariale (intéressement, participation ...) ainsi que le suivi de la mise en ?uvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes) (2) ;
- chaque année, une négociation sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**. Cette thématique recouvre : l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination, les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'une complémentaire santé ... (3).
- **tous les trois ans**, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une **négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)** (4).

Depuis le 1er janvier 2016, la négociation obligatoire en entreprise a été réformée. Si le nombre de ces négociations est passé de 12 à 3, en réalité la Loi Rebsamen n'a pas véritablement réduit le nombre de NAO mais les a regroupées par thématiques.

(1) Article L2242-13 du Code du travail

(2) Articles L2242-15 et L2242-16 du Code du travail

(3) Articles L2242-17 à L2242-19 du Code du travail

(4) Articles L2242-20 à L2242-21 du Code du travail

5.2. Comment aborder l'égalité professionnelle hommes-femmes lors de la NAO ?

A défaut d'accord relatif à la NAO ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (1). Cette négociation s'appuie sur (2) :

- les éléments figurant dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise ou dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (entreprise de 300 salariés ou plus) ;
- les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales (BDES), complétés éventuellement par toute information qui paraîtrait utile aux négociateurs.

Au cours de cette négociation, l'employeur doit notamment aborder les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tels que :

- 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, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.

Elle porte aussi sur la possibilité pour les salariés à temps partiel de sur-cotiser à l'assurance vieillesse (3) et sur les conditions dans lesquels le coût de cette sur-cotisation peut être pris en charge par l'employeur. Enfin, elle traite du droit à la déconnexion depuis le 1er janvier 2017. Ce droit permet de maintenir un équilibre entre vie professionnel et vie privée par respect du temps de repos (4).

(1) Article L2242-13 du Code du travail

(2) Article L2242-17 et L2242-19 du Code du travail

(3) Article L241-3-1 du Code de la sécurité sociale

(4) Article L2242-17 du Code du travail

5.3. Quels documents fournir pour l'égalité professionnelle hommes-femmes ?

Au cours de cette négociation, l'employeur doit notamment aborder 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, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois (1).

Le Code du travail dispose que cette négociation s'appuie sur les informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES), et plus précisément sur les données qu'elle contient en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

- diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté . Par exemple, l'entreprise peut établir l'écart salarial moyen selon le sexe à partir du ratio du salaire moyen ou médian (2). Ces indicateurs peuvent être complétés afin de prendre en compte la situation spécifique de l'entreprise ;
- évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

(1) Article L2242-17 du Code du travail

(2) Circ. 19 avril 2007, NOR SOCK0751799C

5.4. Comment aborder le thème des salaires effectifs lors de la NAO ?

Les salaires effectifs font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (ou d'une autre périodicité par accord, dans la limite de 4 ans) (1).

La négociation sur les salaires effectifs porte sur les salaires de base (bruts), par catégorie professionnelle, y compris les primes et avantages en nature le cas échéant, lorsque ces primes et avantages résultent de l'application d'une convention ou d'un accord (2).

En aucun cas, la NAO ne porte sur les rémunérations à titre individuel.

Les augmentations générales (ou collectives) consistent à définir un pourcentage d'augmentation de la rémunération, qui sera appliqué à l'ensemble des salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Elles sont la plupart du temps négociées entre les partenaires sociaux, ou déterminées par l'employeur, sous réserve qu'il ait au préalable engagé des négociations loyales et sérieuses en ce sens : c'est bien l'engagement de négociations qui est obligatoire, pas la conclusion d'un accord.

Si, à l'issue des négociations sur l'égalité femmes-hommes aucun accord n'est trouvé, la NAO sur les salaires effectifs doit aussi porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (3).

(1) Article L2242-13 du Code du travail

(2) Circ. Min. 5 mai 1983

(3) Article L2242-17 du Code du travail

5.5. Quels documents fournir sur le thème des salaires effectifs lors de la NAO ?

Conformément aux dispositions du Code du travail, **l'employeur ne peut prétendre avoir mené les négociations de manière loyale et sérieuse que s'il a communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause (1). Il doit aussi avoir répondu de manière motivée à leurs éventuelles propositions (2).**

Les communications faites sur les salaires doivent au moins indiquer la moyenne des salaires qui sont versés par catégories de salariés, entendues au sens des textes réglementaires relatifs au bilan social (emplois-types, métiers repères?), à défaut de classification conventionnelle applicable (ouvrier/employé, cadres, professions intermédiaires?).

Il faut entendre la notion de "salaire" au sens large puisqu'elle recouvre notamment les avantages en nature et les primes dans la mesure où celles-ci sont versées conformément à la politique salariale de l'entreprise. L'employeur doit donc communiquer sur le montant des primes versées mais aussi sur le nombre de bénéficiaires par catégorie professionnelle et les critères d'attribution appliqués (3).

L'employeur ne peut faire état des salaires individualisés, sauf accord des salariés concernés (4).

L'information qui est délivrée doit non seulement porter sur les salaires moyens par catégories de salariés et par sexe, mais aussi sur la mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie (5).

Les juges estiment également qu'en ce qui concerne les salaires, l'employeur doit remettre aux organisations syndicales lors de la NAO des informations sur les rémunérations des cadres dirigeants (masse globale des primes, critères d'attribution et répartition). Les juges estiment en effet que la rémunération des cadres dirigeants n'est pas sans incidence sur la rémunération versée à l'ensemble des salariés (6).

(1) Article 19 de la Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

(2) Article L2242-6 du Code du travail

(3) CA. Paris, 1ère ch., 9 février 1996, n°94-25226

(4) Circ.5 mai 1983

(5) Circ. DRT n°15, 25 octobre 1983

(6) TGI Paris, 29 mai 2012, n°12-02332

5.6. Comment aborder la durée et l'organisation du travail lors de la NAO ?

Chaque année, l'employeur doit engager une négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail (1).

Lors de cette négociation, l'employeur aborde notamment les thématiques de la mise en place du travail à temps partiel.

Cette négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail.

Toutefois, elle permet plus largement d'aborder les questions relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail telles que les durées journalières, hebdomadaires, mensuelles voire annuelles de travail, ainsi que sur les heures supplémentaires et complémentaires, ou encore sur les temps de pause, de repas, de déplacement?

Elle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (2).

Lorsqu'il aborde le thème de la durée et de l'organisation du temps de travail, l'employeur peut préciser aux organisations syndicales (3) :

- le nombre et la répartition des heures supplémentaires par catégories de salariés ;
- la répartition hebdomadaire et mensuelle des horaires de travail ;
- la mise en place de temps partiel à la demande des salariés ;
- l'application de mesures d'aménagement du temps de travail sur le mois ou l'année.

Il doit également porter à leur connaissance les informations relatives aux mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs (4).

(1) Article L2242-15 du Code du travail

(2) Article L2242-16 du Code du travail

(3) Article L2242-15 du Code du travail

(4) Article L2242-16 du Code du travail

5.7. Comment aborder la protection sociale complémentaire lors de la NAO ?

L'employeur engage chaque année une négociation avec les délégués syndicaux sur les modalités de définition d'un régime de prévoyance lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance dans des conditions aussi favorables que la loi (remboursement des frais de santé pour maladie, maternité ou accident) (1) (2).

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements.

Rappelons que, tous les employeurs doivent mettre en place un niveau minimal de garanties d'assurance complémentaire santé au profit de tous leurs salariés qui sont donc, depuis cette date, couverts par une mutuelle d'entreprise.

Le panier de soins minimum doit notamment comprendre (3) :

- le remboursement de l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- la prise en charge du forfait hospitalier ;
- la prise en charge partielle de frais dentaires et optiques.

Si un accord permet déjà aux salariés de bénéficier de cette couverture minimale, l'entreprise n'est pas soumise à cette négociation.

(1) Article L911-7 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L2242-17 du Code du travail

(3) Article D911-1 à D911-3 du Code de la sécurité sociale

5.8. Comment aborder l'épargne salariale lors de la NAO ?

La NAO sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée porte notamment sur l'épargne salariale, l'intéressement et la participation.

Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin (1).

Si l'entreprise est déjà couverte par ce type d'accord, l'entreprise n'est pas soumise à cette négociation.

L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif et à l'acquisition de parts des fonds investis dans les entreprises solidaires.

La même obligation incombe aux groupements d'employeurs.

(1) Article L2242-15 du Code du travail

5.9. Comment aborder le thème du handicap lors de la NAO ?

L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (1).

La négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (2).

La NAO sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail permet aussi d'aborder l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (1).

Cette NAO se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à laquelle est soumise toute entreprise employant 20 salariés ou plus (2).

Ce rapport ne doit pas faire mention de la liste nominative des travailleurs handicapés, mais il peut, par exemple, contenir la déclaration que l'employeur adresse chaque année à l'Agefiph justifiant de sa situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (3). Cette déclaration fait notamment état des emplois directs, de ceux exigeant des conditions d'aptitude particulières, et de la liste des contrats de sous-traitance conclus (qui lui permettent de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi) (4).

(1) Article L2242-17 du Code du travail

(2) Article L2242-18 du Code du travail

(3) Article L5212-5 du Code du travail

(4) Article L5212-6 du Code du travail

