

Référence réglementaire :

- Sous CCN : Art. L 2242-1 à L 2242-9 du Code du Travail

🔴 **L'essentiel à retenir** : A intervalle de 48 mois, l'employeur a obligation de réunir les délégués syndicaux de l'entreprise pour engager la NAO. A France Travail, ce sont les Délégués Syndicaux Centraux qui sont chargés de négocier avec l'employeur. Notre employeur a maintenu un rythme annuel pour ces négociations. Les thèmes abordés sont définis par la loi.

En résumé : Les thèmes de cette négociation sont visés aux articles L. 2245-5 et suivants du Code du Travail. France travail doit donc s'y soumettre.

Pour l'essentiel, la NAO porte sur les sujets suivants :

- Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, etc.) (article L. 2242-5).
- La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (article L. 2242-7).
- 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 formation ou la réduction du temps de travail (article L. 2242-8).
- 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, les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise (article L. 2242-9).

Enfin, d'une manière générale, toutes les négociations obligatoires doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L. 2242-6 du Code du Travail).

Même si un accord existe par ailleurs sur certains thèmes (exemple : accord égalité femme/homme du 18 mars 2011), un point doit être fait lors de la NAO.

Enfin comme toute négociation d'accord, France Travail doit impérativement procéder à une information/consultation du Comité Economique et Social Central (CSEC), à l'occasion de la mise en place de la NAO et, en tout état de cause, préalablement à la signature d'un accord ou à l'établissement d'un procès-verbal de désaccord.

Le déroulement de la NAO est très précisément arrêté par le Code du Travail : l'article L. 2242-1 du Code du Travail précise que la NAO doit être engagée « à l'initiative de l'employeur. »


A minima, la NAO se déroule sur deux réunions (il ne peut y avoir de négociation en une seule réunion). L'employeur doit obligatoirement remettre des éléments sur les thèmes de négociation :

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.

Les négociateurs définissent librement le nombre de réunions de la NAO.

En cas d'accord, celui-ci est soumis aux règles habituelles applicables aux accords collectifs (l'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli au moins 50 % des suffrages).

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).

 **Remarques FO** : La Direction Générale tente souvent de mettre en porte à faux les organisations syndicales par rapport au personnel (proposition de primes). Nous devons sans cesse rappeler que les thèmes de négociations sont arrêtés par la loi.