



Nouveautés en matière de négociations annuelles obligatoires

Dans les entreprises qui comptent une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur a l'obligation d'engager annuellement ou tous les trois ans des négociations dont les règles ont été modifiées par la loi Rebsamen du 17 août 2015 puis par la loi Travail du 8 août 2016. Il s'agit des négociations annuelles obligatoires ou NAO.

[Article L. 2242-1 du code du travail](#) :

Douze obligations de négocier réunies en trois grands blocs

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a réuni les 12 obligations de négocier en 3 grands thèmes. Cette réforme, en vigueur depuis le 1er janvier 2016, organise donc désormais les négociations autour des thématiques suivantes :

- Thème 1 : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (négociation annuelle) ;
- Thème 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail (négociation annuelle) ;
- Thème 3 : Gestion des emplois et des parcours professionnels (négociation triennale).

Le contenu des négociations

1/ La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ([Article L. 2242-5 du code du travail](#))

Cette **négociation annuelle** doit aborder les points suivants :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs. S'il y a lieu, la négociation porte également sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif et sur l'acquisition de parts de fonds investis dans les entreprises solidaires. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs ;
- le suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

2/ La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ([Article L. 2242-8 du code du travail](#))

Cette **négociation annuelle** doit aborder les points suivants :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;



- 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 ;
 - les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
 - les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
 - les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou d'entreprise ;
 - l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
 - les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.
- Cette négociation peut également porter sur la prévention de la pénibilité (art. [L. 2242-12](#) du code du travail).

3/ La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers ([Article L. 2242-13 du code du travail](#))

Cette **négociation** doit être engagée par l'employeur **tous les trois ans** uniquement dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

Cette **négociation triennale** doit aborder les points suivants :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, des validations des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;



- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en oeuvre pour diminuer les recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Cette négociation peut également porter sur le contrat de génération (art. [L. 2242-14](#) du code du travail).