

Dernière mise à jour le 25 avril 2019

Les NAO et la sanction du défaut de négociations

Négociations annuelle obligatoires : la Cour de Cassation vient de rappeler que ce n'est pas l'absence d'accord qui est sanctionnée mais le défaut de négociations.

Sommaire

- Quelles sont les entreprises soumises aux NAO ?
- Sur quels thèmes portent les NAO ?
- Quelles sont les sanctions encourues en l'absence de NAO ?
- Références

Quelles sont les entreprises soumises aux NAO ?

Il s'agit des entreprises ayant un ou plusieurs délégués syndicaux, donc des entreprises :

- de 50 salariés et plus,
- de 11 à 49 salariés ayant un délégué du personnel ou membre du CSE (comité social économique) désigné comme délégué syndical.

Sur quels thèmes portent les NAO ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les négociations obligatoires ont été regroupées en 3 grands thèmes :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (dans les entreprises de 300 salariés et plus uniquement).

Quelles sont les sanctions encourues en l'absence de NAO ?

L'employeur qui n'a pas engagé la NAO sur les salaires risque une pénalité de 10 % du montant des exonérations de cotisations sociales telles que la réduction Fillon, les exonérations applicables dans les ZRR, ZFU, etc...

En cas de contrôle, la pénalité peut être prononcée sur les 3 années précédentes si aucune NAO n'a été engagée sur ces années.

Si une entreprise a déjà été pénalisée dans les 6 années antérieures pour ce motif, la pénalité est égale à 100 % du montant des exonérations de cotisations sociales.

L'employeur est seulement tenu d'engager les négociations. Il n'est pas contraint d'aboutir à la conclusion d'un accord. C'est donc l'absence de négociations qui est sanctionnée et non pas l'absence d'accord.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur qui n'a pas engagé la NAO sur l'égalité professionnelle risque également une pénalité égale à 1 % des rémunérations versées sur la période concernée.

Le délit d'entrave peut également être caractérisé.

Enfin, le défaut de convocation des DS à la NAO et de négociations peut être puni d'un emprisonnement d'1 an et d'une amende de 3 750 €.

Références

Article L 2242-1, L 2242-7, L 2243-1 et L 2243-2 du Code du Travail

Cass. 2^{ème} civ., 14 mars 2019, n° 18-12.313

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/negociation-annuelle-obligatoire-nao.html> »