



**François  
BARBÉ**

*Juriste en droit social  
Calix Avocats  
Chargé d'enseignement à l'université Paris  
Descartes*

CDRH 339-2

## Négociations obligatoires : sécuriser le cadre juridique du dialogue social

**Les négociations obligatoires ne sont pas qu'une formalité : elles sont au cœur du dialogue social et influencent directement le climat de l'entreprise. Au-delà des risques juridiques pour l'employeur, elles représentent une attente réelle des salariés. Les maîtriser pour mieux répondre aux revendications permet d'anticiper les tensions et de trouver des leviers de dialogue et de performance collective.**

Après avoir pointé les enjeux et les orientations probables des NAO 2026, ce deuxième volet a vocation à rappeler le cadre juridique dans lequel elles s'inscrivent. Un troisième article à paraître, consacré aux dimensions de savoir-être et de savoir-faire indispensables à une négociation réussie, complètera cette vaste étude.

### Champ d'application des négociations obligatoires : l'impératif du délégué syndical

#### Absence de critère d'effectif

Les négociations obligatoires concernent « les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives » (C. trav., art. L. 2242-1). Initialement, cette formulation laissait supposer que le critère de l'effectif n'était pas un critère prépondérant en matière de négociation obligatoire (Circ. 5 mai 1983 relative à l'application des dispositions de la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 concernant l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises, JO 3 juill.).

#### Nécessité de la présence d'au moins un délégué syndical

Toutefois, la simple existence d'une section syndicale représentative est insuffisante. En effet, la formule employée à l'article L. 2242-1 du Code du travail, qui ne mentionne que l'existence de la section syndicale, est trompeuse. Elle laisse penser que cette seule condition suffit, alors que l'application

concrète du droit, confortée par la jurisprudence et la doctrine, exige la présence effective d'un délégué syndical.

La rédaction de l'article précité aurait donc mérité davantage de clarté. En effet, « la formule employée peut paraître trompeuse, puisqu'elle laisse à penser que l'existence d'une section syndicale est la seule condition d'assujettissement à l'obligation de négocier. Or, comme la mise en place d'une section syndicale n'est pas soumise à une condition d'effectif, toutes les entreprises où une section est constituée seraient donc concernées. Mais le Code du travail impose le délégué syndical dans la composition de la délégation de chacune des organisations syndicales (C. trav., art. L. 2232-17) » <sup>(1)</sup>.

D'ailleurs, pour l'administration, aucun doute n'était permis : « La négociation collective en l'absence de délégué syndical ne concerne pas la négociation annuelle obligatoire et les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ne sont pas soumises à celle-ci » (Circ. DSS/5C/DGT/2011/92, 7 mars 2011).

La Cour de cassation a réaffirmé ce principe dans une décision relative à la négociation obligatoire sur la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Ainsi, pour celle-ci, la présence d'une section syndicale représentative ne suffit pas pour déclencher l'obligation de négocier, encore faut-il qu'un délégué syndical ait été désigné (Cass. soc. 11 sept. 2024, n° 23-14.333). Dans cette affaire, une fédération syndicale a assigné une entreprise de dimension nationale lui reprochant de ne pas avoir engagé la négociation obligatoire sur la GEPP

(1) *Le Lamy négociation collective*, partie 1, chap. 3, section 1, n° 51.



(C. trav., art. L. 2242-2). L'entreprise comptait plus de 300 salariés, condition nécessaire pour négocier sur ce thème, mais pas suffisante, car l'organisation syndicale demanderesse n'avait désigné de délégué syndical qu'au niveau d'un seul établissement et non au niveau central de l'entreprise. La représentativité au niveau de l'entreprise n'était donc pas établie.

La réponse des Hauts magistrats était attendue : **dans la mesure où il n'existait des délégués syndicaux qu'au niveau de certains établissements, l'entreprise n'était pas tenue d'engager la négociation obligatoire sur la GEPP.**

Toutefois, pour bien comprendre toute la portée de l'arrêt, il est important de préciser que l'obligation de négociation sur la GEPP est régie par des dispositions légales spécifiques (C. trav., art. L. 2242-2) : il n'est pas fait référence à la présence d'une section syndicale, contrairement aux autres thèmes de négociations obligatoires.

Cette différence est notable et met en lumière une lacune ou une imprécision rédactionnelle issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, puisque la version antérieure du Code (C. trav., art. L. 2242-1, ancienne version) exigeait bien la constitution de sections syndicales pour la négociation sur la GEPP : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage : [...] 3° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-13, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels [...] ».

**Donc, seules les entreprises ayant un ou des délégués syndicaux sont tenues d'engager les négociations obligatoires.**

En pratique, sont concernées les entreprises :

- d'au moins 50 salariés ayant au moins un délégué syndical ;
- ou ayant un effectif compris entre 11 et 50 salariés, dès lors qu'un membre de la délégation du personnel du CSE a été désigné comme délégué syndical (C. trav., art. L. 2143-6) ;
- ou ayant un délégué syndical désigné en vertu d'un texte conventionnel.

#### À NOTER

Rien n'empêche une entreprise qui n'est pas assujettie à l'obligation légale de négocier de mettre en place, de sa propre initiative, un rendez-vous annuel (ou selon toute autre périodicité) portant sur des thèmes qu'elle choisit librement, tels que les salaires, l'organisation ou les conditions de travail.

Dans ce cadre, tout est facultatif : l'entreprise conserve la maîtrise du calendrier, des sujets abordés et des modalités d'échange. Le partenaire de la direction peut être le CSE, s'il existe. Les échanges peuvent aboutir à la conclusion d'un **accord atypique**, c'est-à-dire un accord négocié en dehors du cadre légal de la négociation obligatoire.

Une telle démarche peut contribuer à améliorer la qualité du climat social, à renforcer le dialogue social et, *in fine*, à soutenir la performance globale de l'entreprise.

## Des thèmes imposés par la loi

Si la question des salaires occupe une grande place en pratique lors des négociations obligatoires, elle ne constitue qu'un aspect de celles-ci. En effet, **selon les dispositions légales d'ordre public**, au moins une fois tous les quatre ans, l'employeur doit engager des négociations sur les thèmes suivants (C. trav., art. L. 2242-1 ; C. trav. art. L. 2242-2 ; C. trav., art. L. 2242-2-1 nouveau) :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ;
- l'emploi des seniors : nouveau thème de négociation obligatoire depuis la loi du 24 octobre 2025 (L. n° 2025-989, 24 oct. 2025, portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, art. 2, 1°).

En synthèse, il faut retenir que toutes les entreprises dans lesquelles au moins un délégué syndical a été désigné doivent engager les deux premières grandes négociations précitées (C. trav., art. L. 2242-1). Si l'on se reporte aux thèmes et à leurs sous-rubriques, on dénombre en réalité **quatre sujets incontournables** qui doivent être négociés au moins tous les quatre ans :

- salaires effectifs et partage de la valeur ajoutée ;
- temps de travail ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- qualité de vie et conditions de travail.

En ce qui concerne la négociation **dédiée à la GEPP et celle sur les seniors**, seules les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que les entreprises et groupes d'entreprise de dimension communautaire comportant au moins un établissement d'au moins 150 salariés en France sont tenues de l'engager.

La périodicité pour engager les négociations sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT) est annuelle (C. trav., art. L. 2242-13), sauf si un accord prévoyant une périodicité différente a été signé (voir *ci-dessous*). Dans le langage courant, on parle encore de « négociation annuelle obligatoire » (NAO), toutefois, cette appellation n'est plus tout à fait exacte, dès lors que la périodicité de ces négociations peut désormais être différente de l'annualité.

En ce qui concerne la négociation dédiée à la GEPP, et la nouvelle négociation sur l'emploi des seniors, la négociation est triennale (C. trav., art. L. 2242-13).