



# Procès-verbal de désaccord

Mise à jour le 06/09/2016

## La négociation annuelle est obligatoire mais elle peut ne pas aboutir. Que faire en cas d'échec de la négociation ?

Si la négociation se solde par un échec, un procès-verbal de désaccord est obligatoirement établi et consigné, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement (C. trav., art. L. 2242-4).

### Rédaction du procès-verbal

Les dispositions légales ne contiennent aucune indication sur la forme de ce procès-verbal, notamment la partie à laquelle incombe la charge de le rédiger.

Cependant, ce procès-verbal devant consigner les mesures que l'employeur entend appliquer et sachant que c'est l'employeur qui porte la responsabilité d'engager et de mener la négociation, il semble conforme à l'esprit de la loi qu'il rédige le procès-verbal et le soumette ensuite pour avis aux organisations syndicales.

La loi n'exige pas que ce procès-verbal soit signé. En cas de refus d'une ou plusieurs organisations syndicales, l'employeur n'est pas pour autant dispensé d'accomplir les formalités de dépôt du procès-verbal prévues à l'article L. 2242-4.

Le refus de la délégation représentant les salariés de signer le procès-verbal ne saurait priver ce document de valeur à charge pour ces organisations de contester en justice sa validité au motif qu'il ne reprendrait pas, par exemple, les propositions exprimées en leur dernier état par les parties.

### Date de la rédaction

Le procès-verbal est établi à l'issue de la négociation (C. trav., art. L. 2242-4). Il peut être rédigé lors de la dernière des réunions prévues (avant ou après), si le calendrier des réunions n'a pas été respecté et que toutes les parties sont d'accord. Une réunion peut aussi lui être exclusivement consacrée.

### Publicité

Ce procès-verbal de désaccord donne lieu à dépôt à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail (C. trav., art. L. 2242-4).

### Effets

Le procès-verbal de désaccord est un acte juridique qui constate le refus des parties de conclure un accord ou une convention au terme de la négociation annuelle obligatoire.

L'échec de la négociation permet ainsi à l'employeur de prendre toutes mesures unilatérales dans les matières qui ont fait l'objet de cette négociation.

Ces mesures unilatérales annoncées dans le procès-verbal de désaccord peuvent être moins favorables que les dernières propositions avancées par l'employeur. Il n'est pas, en effet, tenu par ses dernières propositions formulées à la fin de la négociation. Ces propositions peuvent, par exemple, être le reflet d'une contrepartie de la part de l'employeur à la signature d'un accord par les organisations syndicales.

En revanche, il est difficilement concevable d'admettre que l'employeur propose des mesures plus favorables que ses dernières propositions. Ce comportement, sauf exception, démontrerait l'absence de sérieux, de loyauté de la négociation et le fait que l'accord n'a pas vraiment été recherché par l'employeur.

Enfin, l'employeur peut également décider de ne prendre aucune mesure unilatérale. Il n'est pas obligé de prendre des dispositions nouvelles : il peut se borner à annoncer le maintien du statut préexistant.