

LES N.A.O

Dernière mise à jour : 14-03-2009

Les entreprises concernées :
Sont concernées par la négociation annuelle obligatoire (NAO), toutes les entreprises où il existe au moins une section syndicale affiliée à l'une des cinq organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC) reconnues représentatives au niveau national. Seuls les délégués syndicaux, lesquels peuvent être désignés dans les entreprises d'au moins 50 salariés (à moins que ce seuil n'ait été abaissé par le biais d'un accord collectif), sont habilités à participer à ces négociations. Toutefois, dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat par chaque syndicat représenté.

Périodicité et niveau de la négociation:
L'employeur est tenu d'engager cette négociation tous les douze mois, de nouvelles discussions. L'initiative de la négociation incombe à l'employeur, mais elle peut revenir à l'une des organisations au sein de laquelle elle se réalise dans chaque établissement, à condition qu'aucune des organisations ne s'y oppose. Les thèmes en discussion sont :

- les salaires effectifs, c'est-à-dire les salaires résultant de l'application d'une convention collective ;
- la durée effective du travail et l'organisation du temps partiel à la demande des salariés ;
- la création d'un régime d'intéressement d'épargne d'entreprise ou interentreprises, d'un plan de professionnelle (tous les trois ans) ;
- la création d'un régime de prévoyance l'accès et le maintien dans l'emploi des professionnels (tous les trois ans) ;
- les objectifs en matière d'égalité professionnelle

Cette négociation annuelle est l'occasion d'un examen dans l'entreprise et, notamment, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés, ainsi que d'un examen de l'emploi dans l'entreprise. Cette négociation est engagée par une convocation de l'organisation syndicale représentative. Lors de la première réunion, le délégué n'est pas tenu de passer en négociation dont disposent les délégués syndicaux. Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut licencier (sauf exceptions autorisées). En revanche les décisions prises par l'employeur ne sont pas tenues de parvenir à un accord. Si, à l'issue des négociations, un accord est conclu, les conventions d'entreprise. Dans le cas contraire, les propositions respectives des parties sont appliquées unilatéralement.