

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE
OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



Externalisation des Ressources Humaines

Swipe →

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



DÉFINITION

Les **négociations annuelles obligatoire** (NAO) se déroulent dans le cadre d'un **entretien entre l'employeur et les représentants syndicaux** pour **favoriser** et **encadrer** le **dialogue social**.

Elles sont **réglementées** par le **Code du travail** (art. L. 2242-1 à L. 2242-21). Il s'agit de dispositions d'ordre public et l'employeur ne peut donc s'y soustraire.

L'employeur a l'obligation de mener ce processus en convoquant les parties chaque année.

Swipe →

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



ENTREPRISES CONCERNÉES

Pour toute entreprise de **50 salariés et +**

ou

lorsque **une ou plusieurs sections syndicales** d'organisation représentatives sont constituées et si un **membre de cette section est élu au CSE.**

Swipe →

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



CALENDRIER

Convocation

L'employeur doit inviter tous les syndicats représentatifs de l'entreprise à négocier.

La loi ne précise pas la forme de cette convocation. Cependant, il est recommandé de le faire par écrit par le biais d'une lettre de convocation à la NAO.

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



CALENDRIER

Réunion préparatoire

Elle vise à préciser :

- le **lieu** et le **calendrier** des réunions de négociation ;
- les **sujets** de la négociation ;
- les informations qui seront remises aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation relative aux différents thèmes prévus par la NAO ;
- la date de remise de ces informations.

Swipe →

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



CALENDRIER

Négociation

L'employeur doit veiller à ce que l'engagement des négociations soit **sérieux et loyal**.



Bon à savoir : tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas prendre de décisions unilatérales sur les matières traitées sauf si urgence.

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



FIN DES NÉGOCIATIONS



La négociation aboutit à un accord

1. Formalisez cet accord par un **écrit**

2. Signez l'accord (l'employeur et les représentants du personnel)

3. Envoyez cet accord au Ministère du Travail (**DREETS**) via la plateforme **TéléAccords** et au greffe du **Conseil de prud'hommes**.

Swipe →

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



FIN DES NÉGOCIATIONS



La négociation n'aboutit pas

1. Rédigez un **procès verbal de désaccord** contenant

- les diverses idées proposées par chacune des parties
- les décisions unilatérales que l'employeur appliquera

2. **Envoyez** cet accord au Ministère du Travail (**DREETS**) via la plateforme **TéléAccords** et au greffe du **Conseil de prud'hommes**.

Swipe →

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



LES THÈMES OBLIGATOIRES

Le Code du Travail impose 3 thèmes :

- la rémunération, les primes et le temps de travail ;
- la gestion des emplois et du parcours professionnel ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Swipe →

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



LES THÈMES FACULTATIFS

Au-delà des points obligatoires, les négociations peuvent également porter sur des sujets non imposés par la loi.

Par exemple :

- *les conditions de travail ;*
- *la rémunération ;*
- *les classifications.*

Négociations Annuelles Obligatoires



UNE OPPORTUNITÉ
À SAISIR !



LES RISQUES

Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, il s'expose à des sanctions pénales.

Pour une **personne physique**, une amende de **3 750 €** et une peine d'emprisonnement d'un an.

Pour une **personne morale**, l'amende peut s'élever à **18 750 €**.

Swipe →



Si vous souhaitez être
accompagné dans votre
processus de NAO...

Contactez-nous



03 20 02 88 76



contact@externrh.fr

