

LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES (« NO »)*

* Le terme « Négociation annuelle obligatoire » (« NAO ») n'a plus lieu d'être puisque la périodicité n'est plus annuelle.

REGLE D'ORDRE PUBLIC

Toute entreprise comportant une section syndicale (où il existe au moins un Délégué syndical) est tenue de négocier au moins 1 fois tous les 4 ans sur les thèmes suivants :

- la **rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'**égalité professionnelle entre hommes et femmes**, notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail ;
- la **gestion des emplois et des parcours professionnels** (uniquement pour les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés + ceux de dimension communautaire de plus de 150 salariés).

L'entreprise a conclu un **accord collectif d'adaptation** des règles obligatoires de négociation (thèmes de négociations, périodicité des négociations, contenu de chacun des thèmes, calendrier et lieu des négociations, informations à remettre ...)

L'entreprise n'a pas conclu un accord d'adaptation des règles de négociation

Négociation selon les modalités de l'accord collectif d'adaptation

Périodicité maximale en présence d'un accord: chaque thème doit être discuté **au moins tous les 4 ans**

Négociation selon les modalités des règles supplétives prévues par le Code du travail

Périodicité à défaut d'accord :

- négociation **annuelle** sur les blocs de la rémunération et de l'égalité professionnelle hommes/femmes,
- négociation **triennale** sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Application des règles supplétives si accord incomplet

Obligation de négocier ≠ obligation de conclure un accord

À la suite de ces négociations, le résultat de la négociation fait l'objet :

- soit d'un **accord collectif** : soumis aux mêmes conditions de signature et de dépôt que les accords collectifs de droit commun ;
- soit d'un **procès-verbal de désaccord**, si aucun accord n'a pu être conclu.

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