



La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) : Un droit dont il faut se saisir !

La NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) est l'obligation faite aux employeurs de négocier avec les organisations syndicales des éléments fondamentaux tels que :

- les salaires, le pouvoir d'achat,
- la reconnaissance de la qualification acquise
- la réduction du temps de travail,
- l'égalité entre hommes et femmes
- l'épargne salariale et intéressement
- la prévoyance collective etc.

Cette négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur. A défaut, celle-là s'engage dès lorsqu'une organisation syndicale en fait la demande.

Pour la CGT, ce droit est un point d'appui essentiel pour faire avancer les questions salariales et les conditions de travail des salariés. Elle permet au syndicat d'avancer ses propositions et aux salariés de se saisir de cette opportunité d'amélioration de leurs conditions de travail.



La CGT, un outil pour négocier

Si les négociations annuelles sont obligatoires, il n'en n'est pas de même de leurs résultats!

La loi n'exige pas que les négociations aboutissent à un résultat pour les salariés, elle précise seulement qu'elles doivent être réelles et non formelles !

C'est donc le rapport de force entre les salariés et le patronat qui sera déterminant pour obtenir des améliorations sensibles de nos conditions de travail en matière de salaire, prévoyance, réduction du temps de travail, d'égalité femmes/hommes, d'insertion professionnelle des personnes handicapées...

Il est pour cela indispensable que les salariés se saisissent de l'outil qu'est la CGT pour renforcer leur capacité à négocier et à gagner de nouveaux droits au sein de leur entreprise.

L'Union Locale CGT de Montpellier est là pour vous aider à créer votre syndicat et vous accompagner dans l'organisation de votre activité syndicale.

Bulletin de syndicalisation :

Nom.....Prénom.....
Adresse.....Code postal..... Ville.....
Tél. :..... Mail.....Etablissement.....
Maison des Syndicats, 474 allée Henri II de Montmorency, 34000 Montpellier – tél : 04.67.15.91.70.

Ce que dit le droit :

Les conditions et contenus de la NAO sont inscrits dans le code du travail (Titre IV, chapitres 2&3). Voici quelques textes fondamentaux qui en sont extraits:

Article L.2242-1-

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

Article L.2242-2- Lors de la première réunion sont précisés:

1°Le lieu et le calendrier des réunions;

2°Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise. [...]

Article L.2242-5-

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise [...]

Article L.2242-8- Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur:

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partie à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail.

Article L. 2242-9 - La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment:

1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés;

2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Article L.2242-11- Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les

modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème.

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements. [...]

Article L.2242-12- Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année, une négociation à cette fin. [...]

Article L.2242-13- L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. [...]

Article L.2243-1- Le fait de se soustraire aux obligations prévues à l'article L. 2242-1, relatives à la convocation des parties à la négociation annuelle et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750€.

Article L.2243-2- Le fait de se soustraire aux obligations prévues aux articles L.2242-5, L.2242-8, L.2242-9, L.2242-11 à L.2242-14 et L.2242-19, relatives au contenu de la négociation annuelle obligatoire, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3750€.