



Qu'est-ce que la négociation annuelle obligatoire ?

Fiche pratique publié le **27/09/2023**, vu **818 fois**, Auteur : [KBS Avocats](#)

La négociation annuelle obligatoire (NAO) est un processus qui vise à adapter les conditions de travail et de rémunération des salariés aux évolutions économiques et sociales de l'entreprise.

La négociation annuelle obligatoire (NAO) concerne les entreprises d'au moins 11 salariés qui disposent d'un délégué syndical ou, à défaut, d'un représentant du personnel. La NAO doit avoir lieu au moins une fois par an, à une date fixée par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur. Elle porte sur des thèmes obligatoires, tels que les salaires, le temps de travail, l'égalité professionnelle, la formation ou la prévoyance, et des thèmes facultatifs, selon les besoins de l'entreprise et les revendications des salariés.

QUELS SONT LES ENJEUX ?

La négociation annuelle obligatoire est un moment clé pour le dialogue social dans **l'entreprise**. Elle permet aux **partenaires sociaux** de discuter des problématiques communes, de trouver des solutions adaptées aux besoins **des salariés et de l'employeur**, et de renforcer la confiance et la coopération entre les acteurs. **La NAO** est aussi un levier pour améliorer la performance et la compétitivité de l'entreprise, en favorisant la motivation, l'engagement et la fidélisation des salariés, en valorisant leurs compétences et leur potentiel, et en anticipant les évolutions du marché et des métiers. La NAO peut ainsi contribuer à la pérennité et au **développement de l'entreprise**.

COMMENT LA RÉUSSIR ?

La réussite de la **négociation annuelle obligatoire** repose sur plusieurs facteurs :

- tout d'abord, il faut **préparer la NAO** en amont, en réalisant un diagnostic partagé de la situation de l'entreprise, en identifiant les priorités et les marges de manoeuvre, en définissant les objectifs et les critères d'évaluation, et en élaborant un ordre du jour commun ;
- ensuite, il faut **conduire la NAO** dans un climat constructif, en respectant les règles du dialogue social, en écoutant les arguments et les propositions de chaque partie, en cherchant le consensus et le compromis, et en formalisant les accords conclus ;
- enfin, il faut **suivre la NAO** en aval, en communiquant sur les résultats obtenus, en mettant en oeuvre les engagements pris, en contrôlant leur application et leur efficacité, et en évaluant le processus de négociation.

LE RÔLE DE L'AVOCAT

L'avocat en droit du travail accompagne l'employeur ou les représentants du personnel dans la préparation, la conduite et la conclusion de la NAO. Il les conseille sur les thèmes obligatoires de la négociation, tels que **les salaires**, le **temps de travail**, **l'égalité professionnelle**, la formation ou la prévention des risques. Il les aide à rédiger les propositions, les contre-propositions et les accords. Il veille à ce que la NAO se déroule dans le respect des **règles de procédure**, de bonne foi et de loyauté. Il intervient en cas de conflit ou de **litige entre les parties**, en proposant des solutions amiables ou en saisissant les **juridictions compétentes**. L'avocat est donc un acteur clé de la NAO, qui contribue à la qualité du **dialogue social** et à la **performance de l'entreprise**.

[KBS AVOCATS](#)