

Les négociations obligatoires



Décembre 2018

Négociation Obligatoire vu comme « Négociations salariales » = enjeux majeurs pour les salarié-es

La négociation obligatoire après Macron (et Rebsamen...)

- Le maintien d'une obligation périodique de négocier sur 3 blocs :
 - 1- Rémunération/Temps de travail/Partage de la VA
 - 2 - Egalité professionnelle et QVT
 - 3 - Gestion Emploi et Parcours Professionnel (ex GPEC)pour les entreprises de + de 300 salarié-es
- La possibilité d'accord sur les thèmes et la périodicité possible sur 4 ans **NAO** → **NO**
- Des nouvelles règles de validités et de contestation

Partie I

La NO

dans le code du travail

De la négociation en général...

Livre II du code du travail sur la Négociation collective - Les conventions et accord collectifs décrit *« les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales (...) »*

**Il n'y pas d'obligation de conclure et
très peu de formalisme**

Les thèmes de la NO

1- Rémunération/Temps de travail/Partage de la VA

- **Les salaires effectifs** (salaires, primes, avantages en nature...)
- **L'intéressement, participation et épargne salariale**
- **La durée effective et l'organisation du temps de travail**
- **Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.**

Cette négociation donne lieu à une information sur les mises à disposition auprès des organisations syndicales (L.2242-16)

Les thèmes de la NO

1- Égalité professionnelle F/H et QVT

- Articulation vie personnelle et professionnelle
- Égalité femmes / hommes
- Discriminations recrutement, emploi et accès à la formation
- Insertion handicapées
- Protection sociale
- Droit d'expression des salarié-es
- Droit à la déconnexion

Les thèmes de la NO

3- Gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

- **GPEC**
- **Orientations à 3 ans de la formation professionnelle**
- **Perspectives de recours types de contrats, temps partiel, stages**
- **Conditions d'informations des entreprises sous-traitantes**
- **Carrières syndicales**

Les entreprises et OS concernées

L. 2242-1 Dans les entreprises **où sont constituées** une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans : 1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; 2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

- **Seuil de 11 salarié-es pour L. 2242-1 et 300 salarié-es pour L. 2242-2 (GEPP)**
- **Seules les organisations représentatives donc possédant des DS.**
- **Le RSS ne participe pas aux N.A.O.**

Le niveau de la négociation pour les NO

Cass.soc, 21 mars 1990, n°88-14.794 « en principe, la négociation *annuelle* doit être engagée au niveau de l'entreprise et (...) l'employeur ne peut exercer la faculté de l'engager par établissement ou par groupe d'établissements qu'autant qu'aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir ne s'y oppose »

Les NO sont une négociation au niveau de l'entreprise

Elles peuvent être faites au niveau du groupe pour L. 2242-2

L'initiative des négociations

L. 2242-13 A défaut d'accord (...) l'employeur engage :1° Chaque année, une négociation (prévue au L2242-1); 2° Tous les trois ans, la négociation (prévue L. 2242-2),

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de **12 mois**, pour chacune des 2 négociations annuelles, et depuis plus de 36 mois, pour la négociation triennale, [depuis la dernière négociation] **cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative**. La demande de négociation formulée par l'OS est transmise dans les **8 jours** par l'employeur aux autres organisations représentatives. Dans les **15 jours** qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

- La convocation n'a pas de forme précise.

Aucun texte n'a fixé le délai devant séparer l'envoi de la convocation et la date de la première réunion.

L'accord de « méthode » sur la négociation

→ A la demande de l'employeur ou d'un syndicat représentatif

→ L'accord sur les NO précise :

- x Les **thèmes** (au moins tous les 4 ans pour le bloc Rémunération/Temps de travail/VA et le bloc Egalité professionnelle/QVT)

- x La **périodicité et le contenu**

- x Le **calendrier**

- x Les **informations et les délais de remise**

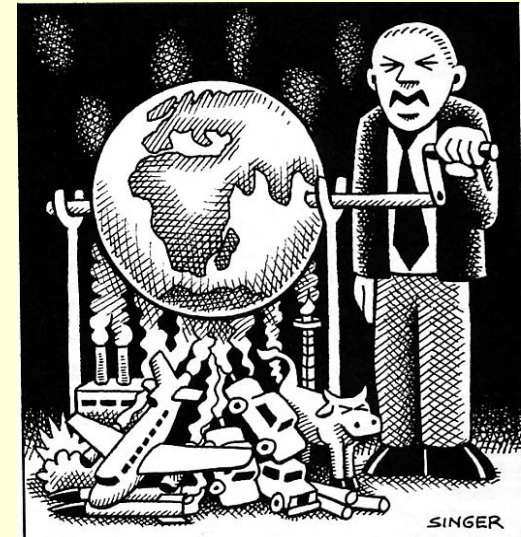
- x Les **modalités de suivi**

Sanctions en cas d'absence de NO

- Sanctions pénales
- Sanctions civiles
- Pénalités partielles sur des exonérations de cotisations sociales
- « Rescrit » sur l'absence d'accord égalité F/H ou de plan de réduction des inégalités H/F

La délégation patronale

- Présence d'un déléguataire (salarié-e de l'entreprise) ou du chef d'entreprise.
- L'employeur peut se faire assister par toutes personnes salariée ou non de l'entreprise : cadres concernés par la négociation, juridiques.



Le nombre d'assistants de la direction ne doit pas excéder celui de la délégation syndicale.

La délégation syndicale

L. 2232-17 La délégation de chacune des **organisations représentatives** à des négociations dans l'entreprise comprend **le DS** de l'organisation dans l'entreprise ou, **en cas de pluralité de délégués, au moins 2 DS**. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des **salariés de l'entreprise**, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations (...). A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des DS de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Les salarié-es délégué-es peuvent être des représentants du personnel ou des salariés dépourvus de tout mandat représentatif. Le choix incombe à chaque organisation concernée. A cette occasion, ils ne bénéficient d'aucune protection.

La délégation syndicale sous-traitante

L. 2232-19 Lorsque une entreprise emploie dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction en tant qu'entreprise générale des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les DS des organisations représentatives dans ces entreprises sont, à leurs demandes, entendus lors des négociations.

Le mandat du syndicat

Les délégué-es syndicaux sont investis de plein droit du pouvoir de négocier et de conclure un accord d'entreprise

« Il n'est pas nécessaire que le DS produise une délibération spéciale pour obtenir le droit de conclure et de signer un accord. Le délégué syndical bénéficie donc d'une présomption simple d'habilitation que seul le syndicat peut détruire en notifiant une décision contraire à l'employeur préalablement et, en tout état de cause, avant l'issue de la négociation (Cass. soc., 19 févr. 1992) »

Même s'il existe des divergences entre le DS et son organisation, l'accord une fois signé produit tous ses effets.

La première réunion

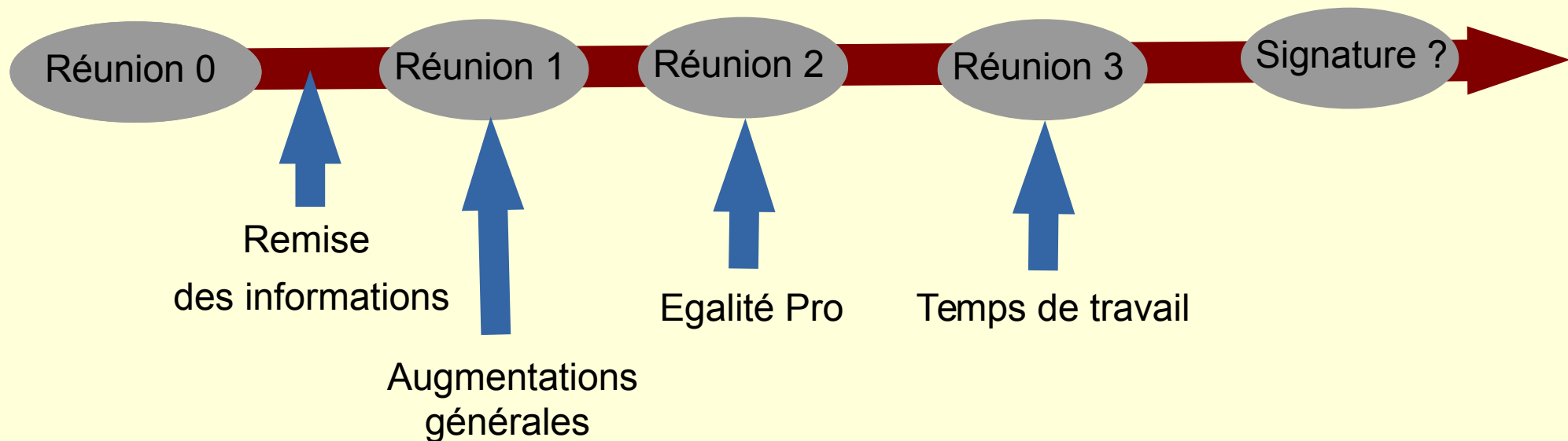
Hors accord, elle est importante, elle fixera

1) Les informations nécessaires + la date de leur remise

2) La composition et les moyens des délégations

3) Le terme et le calendrier des réunions

1) Le calendrier d'une NO



Déterminer une durée raisonnable avec un minimum de 4 ou 5 réunions espacées de 2-3 semaines...

2) Les informations à la NO

L. 2242-14 Lors de la première réunion sont précisés (...)

Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et **la date de cette remise**

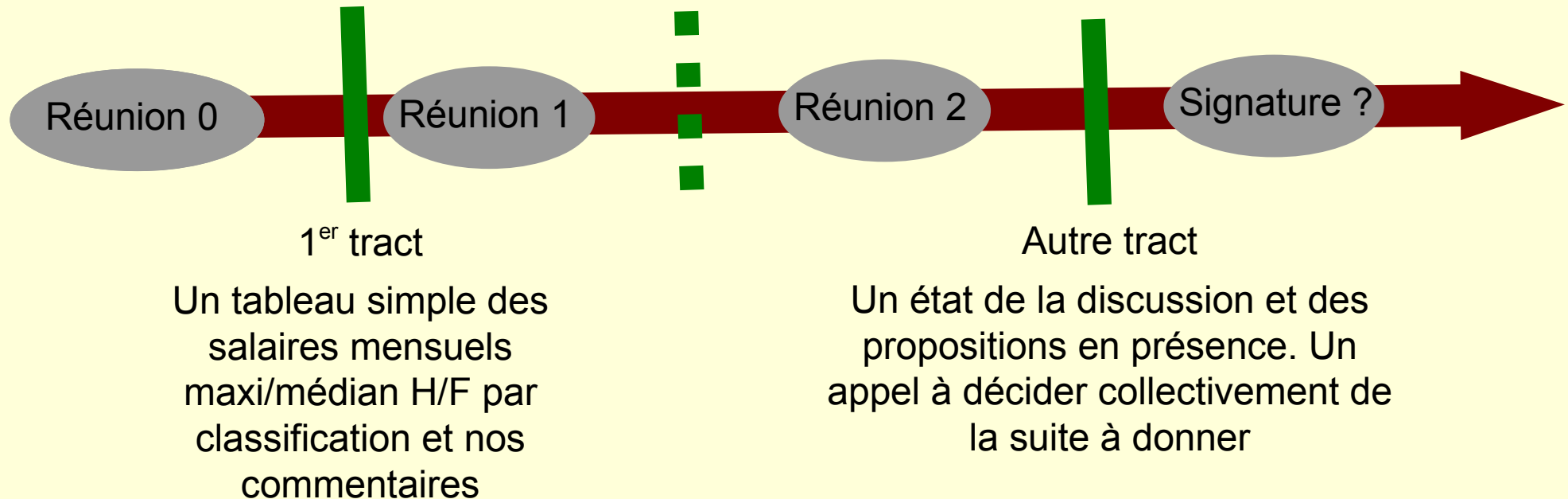
Pas de confidentialité

Pas de compte-rendu officiel

La nature, la quantité et la précision des informations sont déterminées par l'obligation de l'employeur de mener une négociation **LOYALE** et **SERIEUSE**

→ **Ecrits précis nécessaires** si recours éventuel devant le juge des référés afin d'obtenir des documents...

L'information pour mobiliser



La transparence de notre participation au NO est la garantie de la reconnaissance des salarié-es et un facteur primordial du rapport de force

Les autres informations utiles

-> **Activité syndicale et juridique** : contacts/adhérent-es, contrat de travail, mobilisation, tracts, enquêtes...

-> **Syndicat** : Informations salariales sur la branche + indices des prix

-> **CSE (CE / DP / CHSCT)** :

- Réclamations individuelles
- BDES et expertises CE/CSE
- Documents sur la rémunération des dirigeants et mandataires sociaux (Décla. fiscale 2067, code du commerce 225-115),
- Expertises et enquêtes Santé travail au CHSCT/CSE

3) Les moyens

- Composition de la délégation
- Droit de réunion avec les salarié-es
- Délais - documents
- Expertises
- Crédit d'heures supplémentaires

Le crédit d'heure

L. 2232-18 Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale.

L. 2143-16 Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses DS et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation d'un crédit global et supplémentaire dans la limite de :

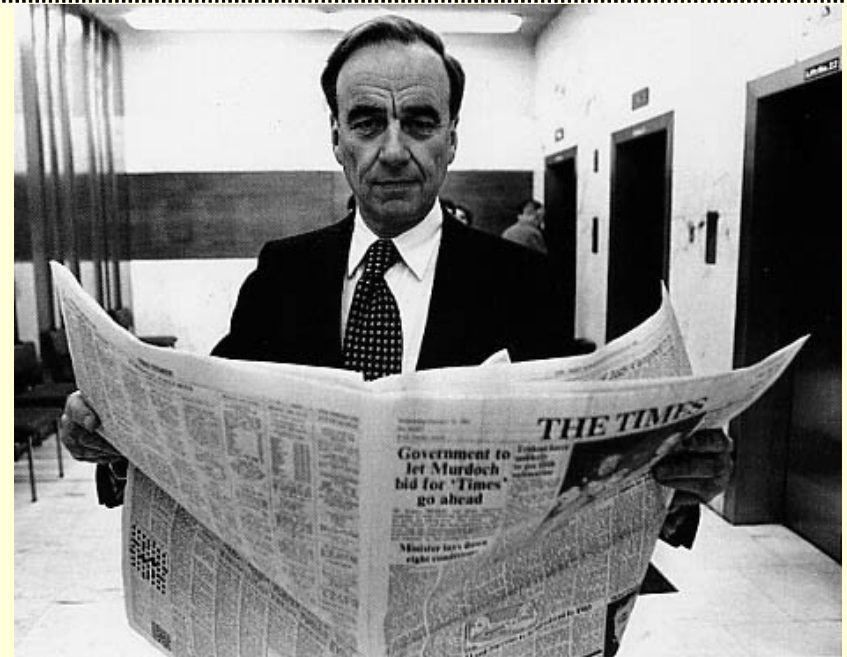
- 12 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus
- 18 heures par an dans celles de 1000 salariés et plus.

**Ridicule mais permet d'associer un-e
adhérent-e à la négociation.**

Un pouvoir de décision limité...

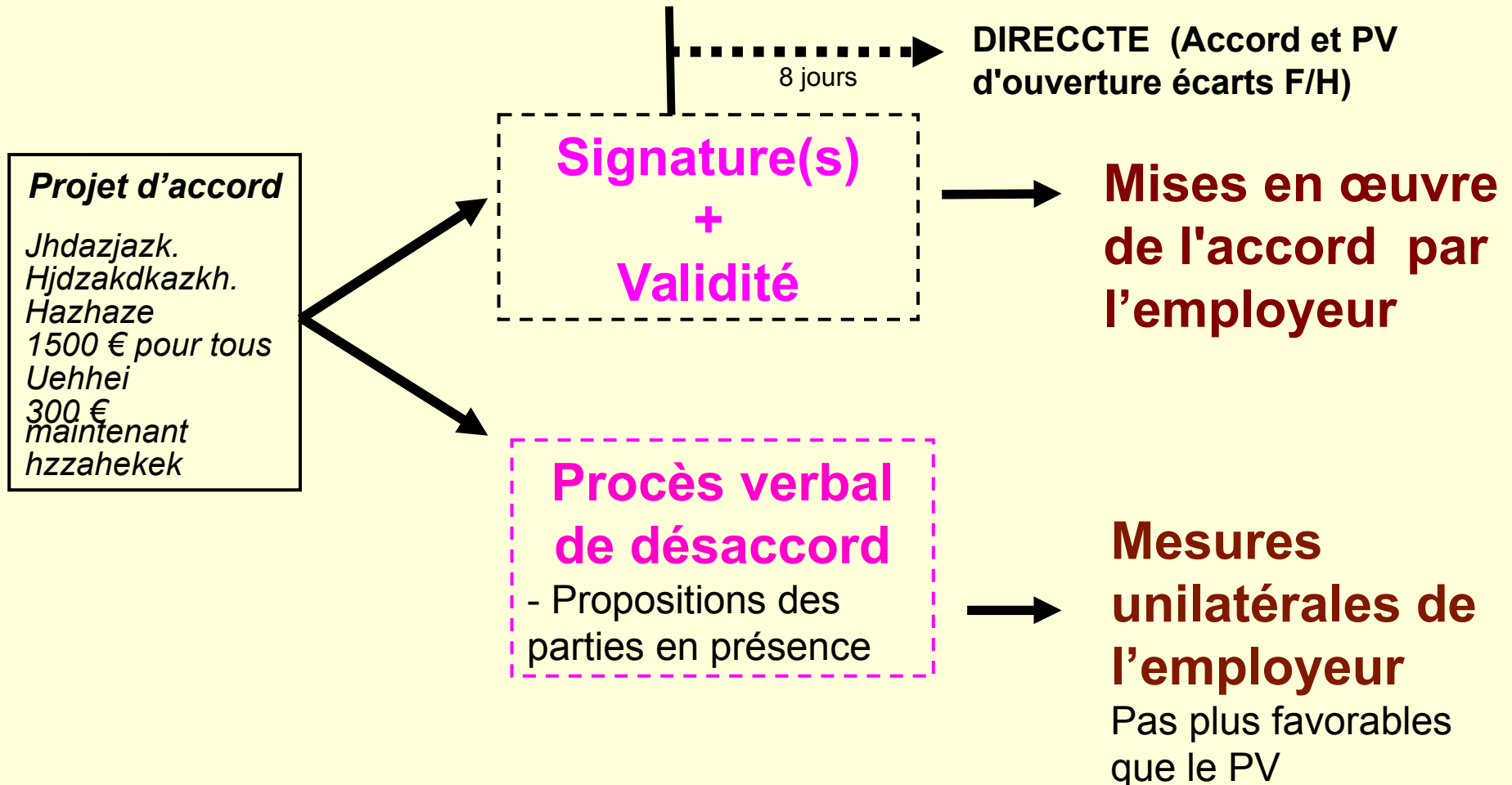
L. 2242-4 Tant que la négociation mentionnée aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 est en cours, l'employeur **ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales** concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

- L'employeur reste libre de prendre des décisions individuelles : salaires, promotion...
- La notion de « négociation en cours » s'interprète dès la première réunion,
- La dénonciation d'un accord ou d'une convention est une décision unilatérale.



L'issue de la négociation

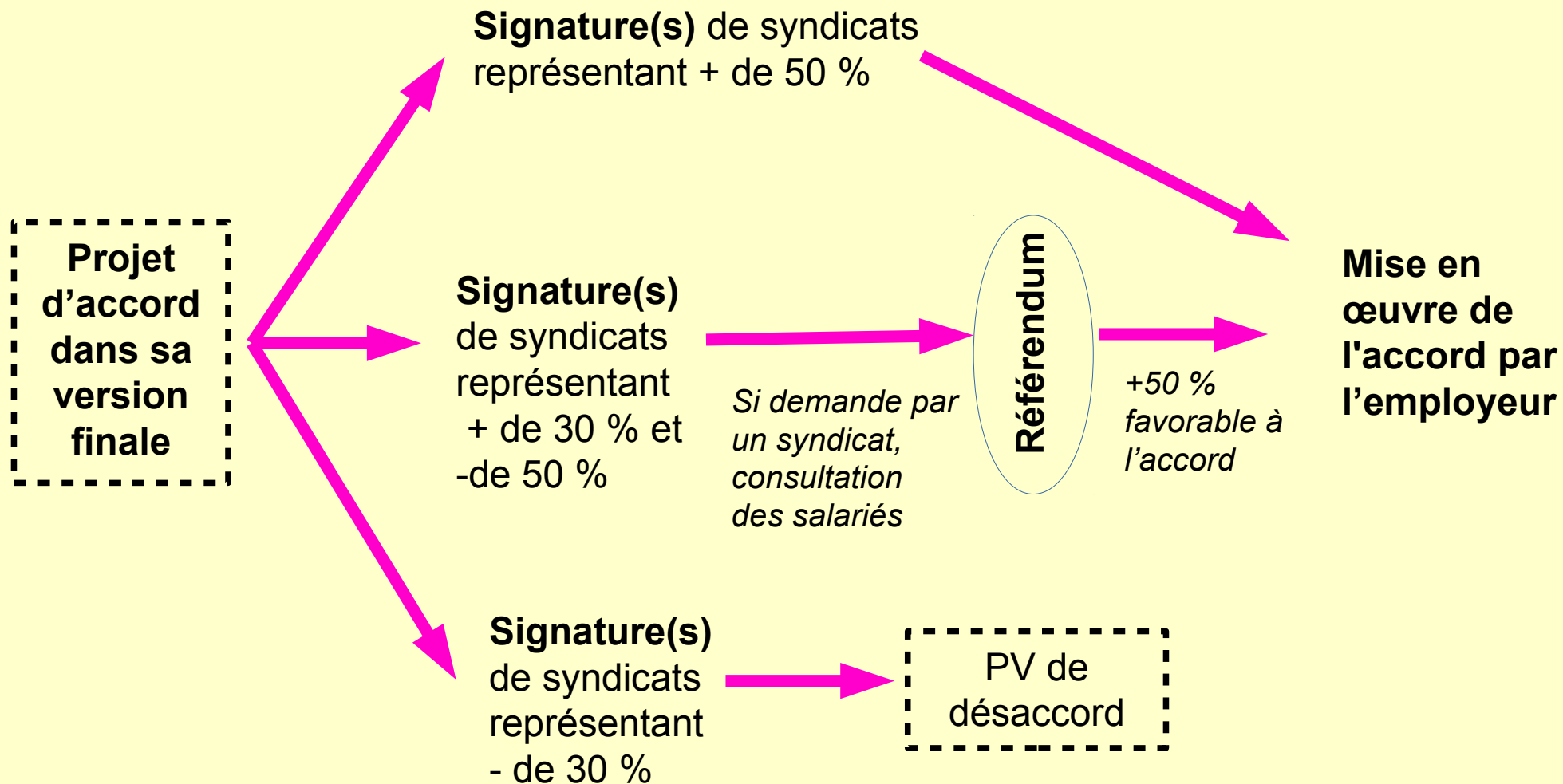
Notification - Publicité



Le PV de désaccord

- Propositions des parties.
L'employeur n'est pas tenu d'y indiquer ces meilleurs propositions
- Mesures unilatérales que l'employeur entend appliquer
- PV spécifique sur l'égalité professionnelle (pratique du rescrit)
- On est tenu à rien...

Validité d'un accord



Modalités de calcul de l'audience syndicale

- Calcul de représentativité aux élections
= % des suffrages exprimés.

Le résultat électoral

12% SUD 32% CGT 40% CFDT 8% CGC 8% FO

- Calcul du % sur les seuls syndicats représentatifs pour les validités d'un accord.

La représentativité de signature

14% SUD 38% CGT 47% CFDT

La validité de l'accord NO

- Un accord collectif doit être signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles (CSE, CE ou DUP, ou, à défaut, DP).
- Pas d'opposition possible, puisque la signature est majoritaire

Le référendum

Le rattrapage d'un accord

- À défaut de représenter plus de 50 % des voix, les syndicats signataires ont la possibilité de soumettre l'accord directement au personnel.
- Ces syndicats doivent représenter plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.

L'employeur peut être à l'initiative du référendum à condition qu'aucune des organisations syndicales signataires ne s'y opposent.

L'effet d'un accord

Effets Immédiat-Impératif-Automatique

- ✗ Les clauses de l'accord s'appliquent tout de suite aux contrats de travail.
- ✗ Le contrat ne peut être moins favorable que l'accord.
- ✗ Les clauses du contrat contraires à des clauses de l'accord plus favorables sont automatiquement remplacées.

La publicité et la notification d'un accord NO

- Dépôt à la DIRECCTE et au greffe de Prud'hommes (avec PV sur écarts H/F)
- Notification aux syndicats signataires (début du délai de recours)
- Publicité dans la base nationale Legifrance
- Mise à disposition aux salarié-es et sur l'intranet (si il en existe un)
- Mise à disposition du CSE et des DS/RSS

La base Legifrance

Obligation (avec quelques restrictions) de rendre public et à publier les accords signés.

<https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>

Recherche dans les accords d'entreprise conclus depuis le 1er septembre 2017

Critères de recherche

Recherche dans les accords d'entreprise

Raison sociale

Code postal de l'établissement Ex: 69100

Ville de l'établissement Ex: Villeurbanne

Activité principale ☐ Expression exacte Ex: Métallurgie

Code APE Ex: 3109B

IDCC

Date de signature Jour Mois Année (1)

☐ Période de (1) à (2) Jour Mois Année (2)

Titre de l'accord Ex: Accord CG

Thème de l'accord -- Tous les thèmes --

Signataire -- Tous les signataires --

Rechercher Effacer Aide

Les recours

L'application d'un accord peut faire l'objet de recours

suivant les cas de l'employeur, des syndicats signataires (ou non) ou des salariés

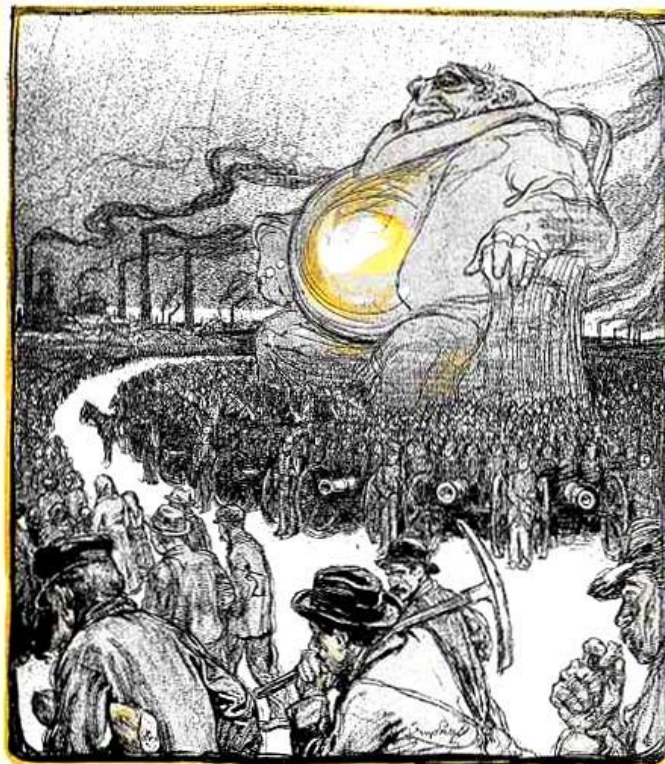
Devant le TGI

- **Action en exécution forcée**
- **Action en demande de dommages et intérêts en compensation du préjudice causé par une inexécution fautive**
- **Action en annulation (ou interprétation) si la validité d'une clause est contestée (délai de 2 mois).**

Devant le conseil des prud'hommes

- **L'action individuelle visant à obtenir l'exécution des engagements contractés.**
- **L'action au nom de l'intérêt collectif.**

Les rémunérations



La BDES (R.2312-8 ou 9)

Rubrique rémunération 2° & 4°

Rémunérations F/H

Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments

4A-Evolution des rémunérations salariales :	a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ; i-Montant des rémunérations : <i>Choix de deux indicateurs dans l'un des groupes suivants</i> :-rapport entre la masse salariale annuelle (18) (II) et l'effectif mensuel moyen ; -rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle — base 35 heures (II) ; OU-rémunération mensuelle moyenne (19) (II) ; - part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire (II) ; -grille des rémunérations (20) ; ii-Hiérarchie des rémunérations : <i>Choix d'un des deux indicateurs suivants</i> :- rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ; OU-rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21) ; - montant global des 10 rémunérations les plus élevées .iii-Mode de calcul des rémunérations : % des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22). % des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché.iv-Charge salariale globale
4B- intéressement, participation :	Montant global de la réserve de participation (25) ; Montant moyen de la participation et/ ou de l'intéressement par salarié bénéficiaire (26) (I) ; Part du capital détenu par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat ...) ;
4C-Rémunérations accessoires	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (I) ;
2B-Rémunérations et déroulement de carrière	d) Rémunérations : Données chiffrées par sexe :-rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; -rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; -nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;

Les informations de base

- Grille de classification applicable - correspondance entre emplois et grille de classification
- Salaires de base minimum, maximum, moyen (et/ou médian) par sexe et catégorie de la grille de classification
- Primes versées : nature, montant et critères par catégorie par sexe
- Nombre de salarié-es qui n'ont pas eu d'augmentation ni de primes sur les années antérieures
- Nombre de promotion par catégorie

Recours éventuel devant le juge des référés pour demander la production des documents...

La structure de la rémunération

Salaire de base

Primes fixes

Ancienneté, vacances
13ème mois...

Primes variables individuelles ou collectives

Bonus, objectifs ...

Indemnités de sujétions

Nuit, astreinte, déplacement, HS/HC...

Part collective

Participation, intéressement...

Autres

Tickets restaurants, avantages ...

Participation

L. 3323-1 Accord de versement

$$RSP = \frac{1}{2}(B - 5\%C) \times \left(\frac{S}{VA}\right)$$

Intéressement

L. 3311-1 Accord sur des primes versées lors de l'atteinte d'indicateurs « objectifs » négociés

- ✓ Moins de **47%** des entreprises de plus de 10 salarié-es possèdent un accord d'intéressement ou de participation.
- ✓ La prime moyenne est de **2335 €** et représente en moyenne **7%** du salaire annuel.

L'égalité professionnelle Femmes - Hommes



La négociation Egalité Pro



Une négociation sur les objectifs et sur les mesures

- > Objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- > Actions permettant d'atteindre ces objectifs, à partir des éléments de Situation Comparée

Accord ou plan d'action

Les entreprises (de +50) sont soumises à des pénalités financières lorsqu'elles ne sont pas couvertes par :

- un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle

OU

- un plan d'actions unilatéral.

La BDES (R.2312-8 ou 9)

Rubrique égalité professionnelle 2°

2-I A-Conditions générales d'emploi	a) Effectifs : (...) c) Congés : (...) d) Embauches et les départs : (...) e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : -répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; -répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;
2-I-B-Rémunérations et déroulement de carrière	a) Promotion (...) b) Ancienneté (...) c) Age (...) d) Rémunération (cf NO Rémunération)
2-I-C-Formation :	(...) heures d'actions de formation par salarié et par an ; -la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement (...)
2-I-D-Conditions de travail, santé et sécurité au travail :	(...) Risques professionnels ; -la pénibilité, (...) ; -accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : (...) -nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; -maladies : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ; -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ;
2-II. Indicateurs (...) articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :	A- Congés maternité et paternité (...) B-Temps de travail (...)
2-III. Stratégie d'action :	-mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; -objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues

A partir d'un diagnostic...

La **B.D.E.S** accessible au représentant-es syndicaux et au CSE est la base de négociation pour « **les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** ».

C'est ces informations qui dans la NO permet d'apprécier

- **La fixation d'objectifs de progrès**
- **La définition quantitative et qualitative des actions à mener**
- **Les coûts des actions.**

Les indicateurs normés sur les écarts

Indicateurs conditions générales d'emploi

- Effectifs et répartition par catégorie : par type de contrat, **âge moyen par catégorie**
- Durée du travail et organisation du travail. Congés supérieurs à 6 mois
- Embauches et départs (par catégories, contrats, motifs de départs)
- Promotions par catégorie et **durée moyenne entre 2 promotions**
- Ancienneté **moyenne par dans l'entreprise et dans sa catégorie professionnelle.**

Indicateurs rémunérations

Éventail des rémunérations par catégorie, rémunération moyenne et **médiane.**

Indicateurs formation

Répartition par sexe et catégorie du nombre moyen d'heure de formation par salarié et par an. Répartition sexuée par type d'action.

Indicateurs conditions de travail

Données générales sur la répartition sexuée par poste selon exposition et pénibilité.

+ Indicateurs relatifs à l'articulation professionnelle et familiale

Partie 2

Campagnes revendicatives

Campagne syndicale sur les salaires

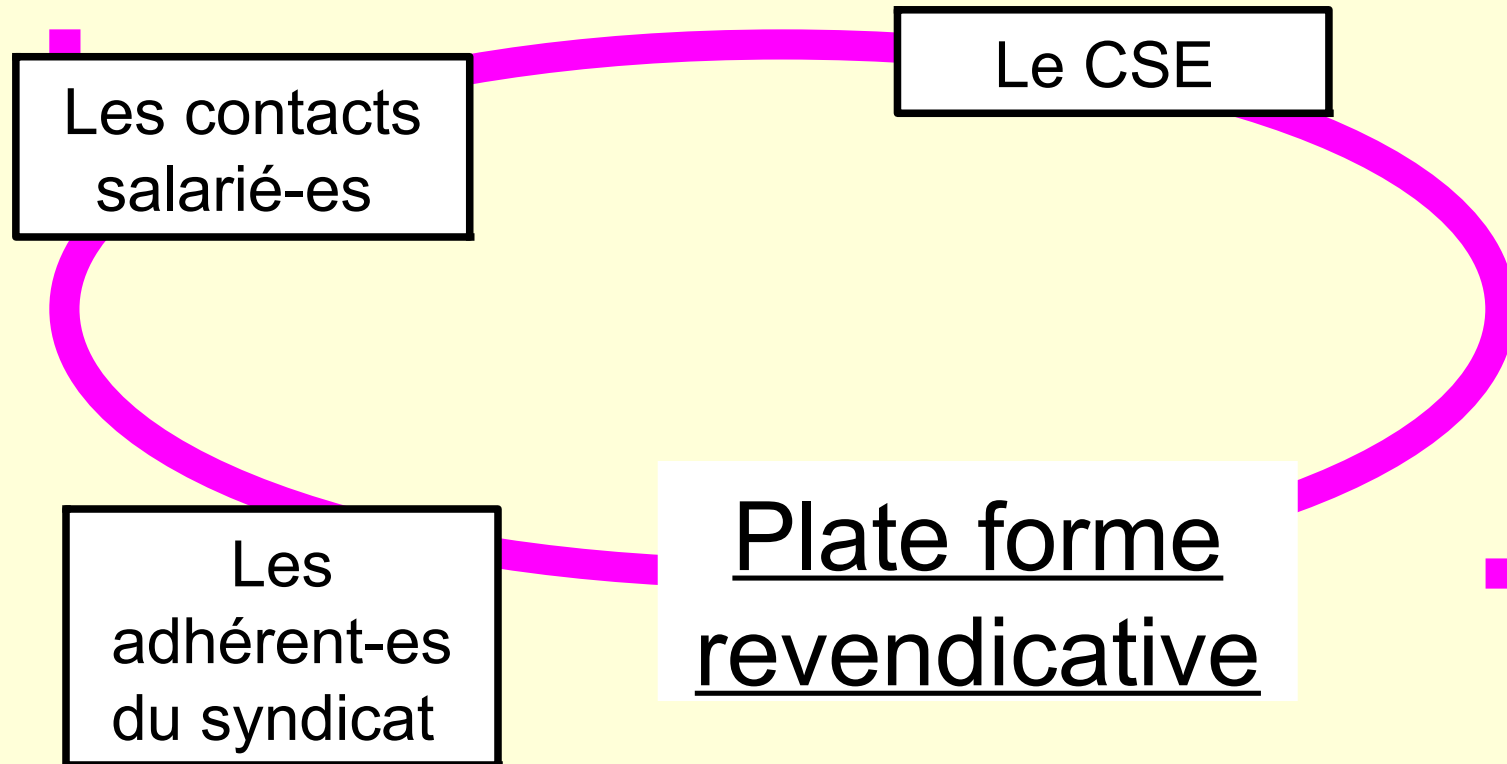


Quelles revendications salariales ?

Campagne syndicale : la plateforme revendicative

- Vérifier la pertinence de la demande
- Regarder la cohérence avec nos priorités syndicales
- Tenir compte de l'urgence de la situation, de la capacité d'action, du nombre de personnes concernées, des catégories concernées, des chances d'aboutir...

Campagne syndicale : les acteurs



Campagne syndicale : les étapes

- Négociation
- Rapport de force
- Compromis

Savoir où placer la barre des revendications salariales est aussi une question de conviction et de transparence vis à vis des salarié-es, à commencer par les adhérent-es

Campagne syndicale : La mobilisation

- L'action doit se lancer sur une revendication claire
- La négociation s'engage sur l'objectif fixé avec les salarié-es
- Le compromis « acceptable » est celui décidé et accepté avec ceux qui agissent.

Une mobilisation ne peut se construire que si les travailleurs en perçoivent l'utilité.