



syndex

L'EXPERTISE ENGAGÉE

> QUESTIONS/ REPONSES SUR LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Voulez-vous en savoir plus les négociations syndicales ? Ce question-réponse est fait pour vous !

24 Novembre 2020

Quid de non-signature d'un PV de désaccord ?

La loi n'exige pas que ce procès-verbal soit signé. En cas de refus d'une ou plusieurs organisations syndicales, l'employeur n'est pas pour autant dispensé d'accomplir les formalités de dépôt du procès-verbal prévues à l'article L. 2242-4.

Le refus de la délégation représentant les salariés de signer le procès-verbal ne le prive pas de sa valeur, à charge pour ces organisations de contester en justice sa validité au motif, par exemple, qu'il ne reprendrait pas, par exemple, les propositions exprimées en leur dernier état par les parties.

Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?

Il n'y a pas de liste exhaustive des informations à fournir. A minima, la BDES pour l'année en cours, les 2 années précédentes et les 3 années à venir, un bilan de l'application des décisions négociées ou décidées l'année précédente et des informations sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Mais c'est justement l'objet de la première réunion de négociation que de définir les informations à fournir aux négociateurs syndicaux et de les adapter à vos objectifs et enjeux. L'obligation de loyauté est un argument à utiliser pour obtenir une information qui vous permettra d'apprécier la situation de l'entreprise et ses marges de manœuvre. Et lorsque les choses se compliquent, il est toujours possible de saisir le tribunal judiciaire en référé pour obtenir les informations manquantes.

Ainsi récemment lors des NAO sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une entreprise a été condamnée sous astreinte à communiquer aux syndicats la totalité des indicateurs mentionnés à la BDES, pour l'année en cours, les deux années précédentes et les 3 à venir (en l'absence d'accord collectif sur le sujet), mais aussi :

- la part variable versée aux salariés (la communication des salaires bruts ne suffit pas) ;
- les données par tranche d'âge comme le prévoit la BDES ;
- les indicateurs par métier et échelon internes de façon assez précise pour permettre une mesure des écarts de salaire.

Cour d'appel de Paris, Pôle 6 chambre 2, 23 mai 2019, n° 18/24253

Quelles sont les conditions pour que la signature de l'accord soit valable ?

La loi El Khomri a supprimé le droit d'opposition des organisations syndicales à l'accord, en faveur du principe de l'accord majoritaire (article L.2232-12). Pour être valable, l'accord doit : être signé par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, tous collèges confondus.

Le cas échéant mais sous conditions : être validé par référendum des salariés. Il s'agit d'une solution de rattrapage qui peut être activée à l'initiative d'un syndicat ou de l'employeur dès que l'accord a été signé par au moins une organisation syndicale représentant au moins 30% des suffrages exprimés au 1er tour.

Je pensais que les primes ne faisaient pas partie intégrante de la rémunération car rien n'est figé cela peut évoluer à la baisse en fonction des résultats.

Les primes, qu'elles soient fixes et conventionnelles (ancienneté, primes indemnitaires, ...) ou variables (performance, bonus, qualité, etc.) constituent bien des salaires effectifs rentrant dans le champ de la négociation. Elles sont d'ailleurs soumises à l'impôt et aux cotisations sociales exactement comme un salaire de base.

Masse salariale : Cela comprend également l'enveloppe du Compte Épargne Temps ?

On ne peut pas considérer que les sommes versées par le salarié ou l'abondement par l'entreprise font partie de la masse salariale. Mais des éléments du Compte Épargne Temps, notamment l'abondement peuvent être des sujets de négociation alternatifs ou complémentaires à la négociation des salaires.

A quoi correspondent les primes indemnitaires ?

On appelle primes indemnitaires des éléments de rémunération ayant pour but de compenser des conditions ou des contraintes dans l'exercice du travail (primes de nuit, primes d'équipe, de panier, de travail dans des locaux aveugles, primes d'astreinte, etc.) Elles sont très souvent définies au niveau des conventions collectives. Lors de la négociation sur les salaires, une amélioration de ces primes peut être négociée.

Vous avez dit que les DS peuvent se faire accompagner ?

À la table de négociation nous sommes un délégué syndical (DS) central par organisation syndicale et deux DS issus des CSE régionaux. Est-ce que chaque DS peut être accompagné ?

La composition de l'instance de négociation et notamment d'une instance élargie est par définition elle-même négociable, par exemple dans un accord de méthode mais dans tous les cas par un accord signé avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

Le cas échéant le code du travail tient à s'appliquer (article L.2232-17) c'est-à-dire :

- Le DS de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.
- A défaut d'accord avec l'employeur (code du travail) : le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation (donc si 2 DS = 2 salariés (+)). Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux (donc DS + 2 salariés).

Dans la question ci-dessus, s'il y a déjà 3 invités pour l'organisation syndicale, elle peut se faire encore accompagner d'une personne salariée de l'entreprise.

À quoi correspond la contrepartie des heures supplémentaires ?

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (220 heures par salariés sauf accord contraire) donne droit à une contrepartie obligatoire en repos (C. trav. art. L 3121-

30). Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, cette contrepartie est fixée à (C. trav. art. L 3121-33 et L 3121-38) :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

**Est-ce que l'employeur pourra verser en début 2021 une prime Macron pouvoir d'achat ?
Ou cela n'a été que pour 2019 et 2020 (déjà versée chez nous) svp ? Merci ?**

C'est la loi de finance pour 2021 qui en décidera. Elle est actuellement examinée par la représentation nationale. À suivre, donc...

Chez nous l'employeur dit qu'il y a peu de femmes dans l'entreprise et qu'il n'est pas obligé de nous montrer les écarts HF.

L'expression « peu de femmes » est un peu vague. Peut-être votre direction confond-elle avec le fait qu'en dessous d'un seuil de représentation d'hommes ou de femmes certains indicateurs de l'index égalité femmes-hommes ne sont pas calculables. En revanche, il n'existe pas de seuil en-dessous duquel l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes ne serait plus négociable, et donc en dessous duquel les négociateurs syndicaux ne devraient pas bénéficier d'une information chiffrée.

Dans mon entreprise, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. L'écart n'est pas significatif entre les rémunérations des hommes et des femmes. Il n'y a donc rien à négocier. Que devons-nous mentionner dans l'accord ?

Assurez-vous d'abord de la manière dont sont mesurés les écarts : À travail égal ? A valeur de travail égal ? N'y a-t-il pas des écarts indirects du fait d'un moindre accès aux métiers valorisés, au temps plein, aux fonctions à responsabilité, etc. Autrement dit, les inégalités ne s'apprécient pas que sur les salaires aux mêmes coefficients mais aussi par rapport au positionnement dans l'entreprise (l'échelle des coefficients ...), dans le taux de promotion, etc.

Y-a-t-il un cadre légal au devoir de discrétion de l'employeur sur les salaires de ses employés ? Cela peut-il être un argument pour ne pas avoir de transparence sur le montant de primes ?

Il n'existe pas de cadre légal ou jurisprudentiel stipulant que l'information remise aux négociateurs est confidentielle par nature. En revanche, vous pouvez proposer à la Direction un accord de confidentialité dans lequel vous vous engagez à ne pas diffuser les informations qui vous sont transmises. Sous cet angle, votre demande paraît légitime et ne porte pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie personnelle des salariés concernés au regard du but poursuivi.

Quels recours si la BDES n'est pas correctement alimentée ?

L'absence de BDES comme le fait de mettre en place une BDES incomplète ou non mise à jour peut s'ajouter à d'autres troubles entravant le fonctionnement de l'instance, l'ensemble

pouvant constituer un délit d'entrave des élus et exposer l'employeur à 7 500 euros d'amende. Parfois, la simple menace d'engager une action pour délit d'entrave peut s'avérer efficace. Par ailleurs, si l'information relative à l'égalité professionnelle fait défaut dans la BDES, vous avez la possibilité de recourir à une mission d'expertise égalité professionnelle financée à 100% par l'employeur.

Les élus peuvent aussi saisir le juge des référés afin qu'il soit ordonné de remplir les obligations de l'entreprise. Pensez à vous rapprocher d'un avocat avant de mener cette action, il y a des étapes et un certain formalisme à respecter.

L'année qui va s'écouler se conjugue avec le COVID et chacun sait que la négociation va être complexe au regard de nombreuses baisses de chiffre d'affaires. Une négociation associant une garantie de l'emploi contre des augmentations gelées peut-elle être envisagée ?

Tout peut être envisagé, mais c'est là un choix syndical sur lequel l'expert peut difficilement se positionner. A tout le moins, si la situation économique ne permet pas de négocier les rémunérations, négociez au moins une clause de « revoyure » ou de retour à meilleure fortune afin de ne pas clore définitivement votre négociation salariale et peut-être vous retrouver dans une situation de négociation plus confortable d'ici quelque mois.

Qui fait le procès-verbal des NAO ?

La loi parle uniquement du PV de désaccord (article L 2242-5) du code du travail. En revanche, aucune disposition du code du travail n'encadre la rédaction du procès-verbal des réunions de négociations. Rédiger des PV de réunions de NAO est laissé au libre choix des parties et n'est donc ni obligatoire ni interdit. Par conséquent rien n'indique qui doit le rédiger, mais la

négociation elle-même étant à l'initiative de l'employeur, il est sans doute logique que celui-ci se charge de la rédaction des PV.

Le PV peut par son contenu, aider à lire ou mieux comprendre le sens d'une clause de l'accord, facilitant ainsi la résolution d'un litige en cas de difficultés d'interprétation.

De par le confinement et la fermeture de certains secteurs entiers économiquement affaiblis, quelles vont être les marges de manœuvre en termes de négociations qui n'impacteraient pas l'entreprise financièrement sachant que certaines mesures d'économies sur la masse salariale se mettent en place dans ces entreprises ?

La question pourrait se poser pour toute difficulté autre que le Covid rencontrée par l'entreprise. Raison de plus, avant de faire l'impasse sur toute mesure salariale, pour obtenir une information précise : Quel a été l'impact effectif de la crise sanitaire sur le chiffre d'affaires et sur les résultats ? De quelles aides de l'Etat l'entreprise a-t-elle bénéficié ? L'entreprise a-t-elle versé des dividendes ? Etc.

L'entreprise est-elle tenue de communiquer le benchmark des salaires moyen ou médians par travail à valeur égale ?

La loi ne mentionne pas les benchmarks salariaux comme une information devant légalement être transmise aux négociateurs. C'est donc lors de la première réunion que vous chercherez à négocier la transmission de ces enquêtes salariales ou tout au moins d'une synthèse de ces enquêtes. Votre argumentaire pourra se construire de la manière suivante : si le « marché »

des rémunérations est structurant dans la politique salariale de la Direction, il est normal que les négociateurs aient une visibilité sur le positionnement des salaires de l'entreprise par rapport à ce marché.

Y-a-t-il un moyen de se procurer des études salariales par secteur (autre qu'en les achetant à prix d'or) ?

Les enquêtes (rémunération, évolutions des salaires, perspectives d'augmentations) accessibles à tous sont chères en effet et doivent être analysées avec précaution car elles sont souvent très générales. Les enquêtes plus précises ne sont accessibles qu'aux entreprises qui fournissent aux cabinets leurs données salariales. Vous pouvez demander à votre direction, si elle participe à ces enquêtes, de vous communiquer au moins les « positionnements marché » par métier et niveau de classification.

La BDES est-elle obligatoire dans des établissements de moins de 50 salariés ? Quels sont les éléments obligatoires dans cette situation ?

La BDES ne s'applique qu'à partir de 50 salariés. Mais en dessous de 50, il n'est pas interdit de négocier une information des représentants du personnel qui peut s'inspirer en tout ou partie des indicateurs de la BDES.

Dans les sociétés à établissements multiples, la BDES est créée au niveau de l'entreprise, et dans ce cas les élus et délégués syndicaux de l'établissement de moins de 50 salariés y ont accès (R2312-11).



Peut-on demander les salaires des dirigeants ?

Oui, bien sûr. En sachant que leur salaire fixe n'est généralement qu'une partie de leur rémunération et que, dans les entreprises internationales, ils peuvent percevoir un salaire français et un salaire dans une filiale étrangère qui ne vous sera probablement pas communiqué.