



18 QUESTIONS / RÉPONSES SUR LA NÉGOCIATION DES RÉMUNÉRATIONS

Décembre 2022

 **syndex**
L'EXPERTISE ENGAGÉE

18 questions/réponses sur la négociation des rémunérations

1/Cadre de la négociation..... 3

- 1/ Quelles sont les conditions pour que la signature de l'accord soit valable ?..... 3
- 2/ Qui négocie en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ? 4
- 3/ De qui est composée la délégation salariée partie à la négociation ? 5
- 4/ Qui fait le procès-verbal des NAO ? 5
- 5/ Que se passe-t-il en cas de non-signature d'un PV de désaccord ? 4

2/Informations et éléments de la négociation 6

- 6/ Quelles informations l'employeur doit-il fournir ? 6
- 7/ La BDESE est-elle obligatoire dans des établissements de moins de 50 salariés ? Quels sont les éléments obligatoires dans cette situation ? 7
- 8/Quels recours si la BDESE n'est pas correctement alimentée ? 7
- 9/ Les primes entrent-elles dans le champ de la négociation des rémunérations ? 8
- 10/ À quoi correspondent les primes indemnitaires ? 8
- 11/ Qu'est-ce que la prime de partage de valeur ? Qui y a droit ? 9
- 12/ La négociation sur les rémunérations peut-elle porter sur l'enveloppe du compte épargne temps ? 10
- 13/ L'entreprise est-elle tenue de communiquer le benchmark des salaires moyens ou médians par travail à valeur égale ? 10
- 14/ Comment se procurer des études salariales par secteur ? 11
- 15/ Peut-on demander les salaires des dirigeants ? 11
- 16/ 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 donner une information transparente sur le montant de primes ? 11

3/Égalité professionnelle..... 12

- 17/ Une faible proportion de femmes dans un effectif dispense-t-elle l'employeur de communiquer aux négociateurs des données sur les écarts femmes hommes ? 12
- 18/ Que négocier quand les femmes sont majoritaires dans l'effectif et que les écarts ne paraissent pas significatifs ? 12



Cadre de la négociation

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

La loi El Khomri (2016) 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.

Sous conditions, il peut 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 quand un accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant **au moins 30% des suffrages exprimés** au 1^{er} tour.

2/ Qui négocie en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ?

Si aucun délégué syndical n'est présent dans l'entreprise :

à partir de 50 salariés

L'employeur négocie avec un.e

1 élu.e mandaté.e

Si aucun élu mandaté :

2 élu.e non mandaté.e

Si aucun élu volontaire :

3 salarié.e mandaté.e

Validation de l'accord (hors DS) :

- élus non mandaté : majorité aux dernières élections
- élu ou salarié mandaté : par référendum salarié à la majorité

De 11 à 49 salariés

L'employeur négocie à sa convenance avec un.e

1 élu.e mandaté.e

Ou

2 élu.e non mandaté.e

Ou

3 Salarié.e mandaté.e

Validation de l'accord (hors DS) :

- salarié mandaté : par référendum salarié à la majorité
- élu mandaté ou non : signature des membres ayant obtenu la majorité aux dernières élections

**S'il n'y a pas d'élus au CSE
Jusqu'à 20 salariés**

Pas de négociation

**Proposition
unilatérale de
l'employeur**

Validation de l'accord (hors DS) :
- par référendum à la majorité
des deux tiers

3/ De qui est composée la délégation salariée partie à la négociation ?

L'instance de négociation, qui réunit les différentes délégations participant à la négociation, peut inclure d'autres personnes que les délégués syndicaux si un accord signé entre les organisations syndicales et l'employeur le prévoit.

En l'absence d'accord, le Code du travail s'applique (article L.2232-17). Il prévoit que :

- **la délégation salariée** soit composée du DS des organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux ;
- **des salariés de l'entreprise** puissent compléter la délégation de chaque organisation. Leur nombre est alors à fixer par accord avec l'employeur ou, à défaut, au plus égal, 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 (DS + 2 salariés).

4/ Qui fait le procès-verbal des NAO ?

Aucune disposition n'encadre la rédaction du procès-verbal des réunions de négociation, sauf **en cas d'impossibilité à conclure un accord** (PV de désaccord prévu par l'article L 2242-5).

Rédiger des PV de réunions de négociation 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.

5/ Que se passe-t-il en cas de non-signature d'un PV de désaccord ?

La loi **n'exige pas** que le procès-verbal de désaccord 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. 2242-5.

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 retranscrirait pas les propositions exprimées en leur dernier état par les parties.



Informations & éléments de la négociation

6/ Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?

Il n'y a pas de liste exhaustive des informations à fournir, mais l'entreprise devra fournir a minima :

- **la BDESE** 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 ;
- **des informations** sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Vous pouvez demander d'autres informations : par exemple, salaire par catégorie et genre, moyenne, médiane dans les entreprises de moins de 300 salariés. L'un des objets de la première réunion de négociation est justement 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 permette d'apprécier la situation de l'entreprise et ses marges de manœuvre. Et lorsque les choses se

La cour d'appel de Paris a ainsi récemment condamné une entreprise à communiquer aux syndicats, dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, la totalité des indicateurs mentionnés à la BDESE, 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 BDESE ;
- les indicateurs par métier et échelon internes de façon assez précise pour permettre une mesure des écarts de salaire.

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

La BDESE 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 BDESE.

Dans les sociétés à établissements multiples, la BDESE 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 (R. 2312-11).

8/ Quels recours si la BDESE n'est pas correctement alimentée ?

L'absence de BDESE, comme le fait de mettre en place une BDESE incomplète ou de ne pas la mettre 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 BDESE, 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.

9/ Les primes entrent-elles dans le champ de la négociation des rémunérations ?

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

10/ À 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.

11/ Qu'est-ce que la prime de partage de la valeur ? Qui y a droit ?

La **prime de partage de la valeur** remplace la prime PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat). Cette prime est exonérée de manière pérenne, dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile, de toutes les cotisations et contributions sociales.

La limite du montant exonéré est portée à 6 000 € par bénéficiaire et par année civile dans les entreprises mettant en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation (lorsqu'ils ne sont pas soumis à l'obligation de mise en place de la participation) :

- la prime peut être versée depuis le 1^{er} juillet 2022.
- le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre, au cours de l'année civile.
- à noter que pour ceux ayant perçu la PEPA en 2022, le montant total (PEPA+PPV) reste exonéré dans la limite de 3 000 ou 6 000€ (si accord d'intéressement).

Tous les salariés sont éligibles, mais l'employeur peut décider d'un montant différent (voire nul) selon les bénéficiaires en fonction de plusieurs critères :

- la rémunération ;
- le niveau de classification ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la durée de présence effective pendant l'année écoulée ;
- la durée de travail prévue au contrat de travail.

Le montant de la prime, la rémunération maximale des salariés éligibles ainsi que les conditions de modulation de la prime doivent être définis par accord d'entreprise ou de groupe ou par décision unilatérale de l'employeur (après avis du CSE).

La négociation de la prime de PPV peut être intégrée à la négociation comme faire l'objet d'une négociation à part entière, ce second cas permettant de bien décorréliser augmentations de salaire et prime de partage. Quand il n'y a qu'une seule négociation, il faut faire attention que la prime ne vienne pas se substituer aux augmentations.

12/ La négociation sur les rémunérations peut-elle porter sur l'enveloppe du compte épargne temps ?

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

13/ L'entreprise est-elle tenue de communiquer le benchmark des salaires moyens 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.

14/ Comment se procurer des études salariales par secteur ?

Les enquêtes (rémunération, évolutions des salaires, perspectives d'augmentations) accessibles à tous sont coûteuses 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.

15/ Peut-on demander les salaires des dirigeants ?

Oui. Sachez toutefois 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.

16/ 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 donner une information transparente 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. C'est à **la Direction** de pointer précisément les éléments confidentiels, en expliquer les raisons, et préciser pour combien de temps.

Par contre, si le montant des primes concerne des petits échantillons (inférieurs à 10), la direction peut refuser la transmission.

L'expert a un droit d'investigation assez large et il est soumis à une obligation de confidentialité ne permettant pas à la direction de lui refuser une transmission de ces éléments : ne pas hésiter à guider le travail de l'expert dans le cadre par exemple d'une consultation sur la politique sociale.



Égalité professionnelle

17/ Une faible proportion de femmes dans un effectif dispense-t-elle l'employeur de communiquer aux négociateurs des données sur les écarts femmes-hommes ?

S'il est vrai 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.

18/ Que négocier quand les femmes sont majoritaires dans l'effectif et que les écarts ne paraissent pas significatifs ?

Savez-vous comment sont mesurés les écarts : À travail égal ? A valeur de travail égal ? N'y a-t-il pas des écarts indirects découlant 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.

Notes



A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Villeneuve-d'Ascq - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE- POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES- CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT/SSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : 06 70 88 64 30
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION

Tél. : 06 01 97 45 57
contact.reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : 06 70 88 43 45
Tél. : 06 63 07 05 97

ALLEMAGNE

info@wilke-maack.de

BELGIQUE

contact@syndex.eu

ESPAGNE

contact@syndex.es

IRLANDE

syndex@syndex.ie

POLOGNE

info@syndex.pl

ROUMANIE

contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI

contact@syndex.org.uk



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE, EXPERT CSE ET SSCT,
HABILITÉ EN ORGANISATION DU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT
DU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ÎLE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.