

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

LA NAO EN BREF

DANS CE NUMÉRO :

NAO	1
La négociation sur les salaires	3
La durée du travail	5
Egalité	6
Epargne salariale	7

Le droit à la négociation est lié à la syndicalisation. Ce sont les salariés organisés en syndicats qui disposent du droit à la négociation collective.

Dans les entreprises où existe une ou plusieurs section syndicale, l'employeur est obligé d'engager une négociation collective au moins une fois par an (article L2231-1 et L 2231-4 du Code ou travail)

Où cela s'applique-t-il ?

Dans toutes les entreprises où sont constituées des sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical.

Sont considérées comme représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants

(article L.2122-1 du Code du travail).

La négociation doit réunir l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

Dans les entreprises de moins de 50 salariés le délégué syndical désigné par l'organisation doit être délégué du personnel.

Qui négocie ?

Seuls les délégués des organisations syndicales représentatives ont vocation à négocier et à conclure des accords collectifs.

En l'absence de syndicat dans l'entreprise, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique ou personnel ou les élus du CE, à défaut, des salariés mandatés par une organisation syndicale. Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail.

Par ailleurs, si le représentant de la section syndicale -RSS- issu de la loi du 20 août 2008 bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical «DS », il n'a pas le pouvoir de négocier,

sauf à recevoir un mandat de son organisation en sa qualité de salarié de l'entreprise.

Sur quoi négocie-t-on ?

Les thèmes de la négociation obligatoire sont fixés par la loi : "l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur :

-les salaires effectifs.

- la durée effective et l'organisation du travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés» (article L.22-42-8 du Code du travail)

« Cette négociation est l'occasion pour les parties d'examiner et de mesurer l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail." (Article L2242-9 du Code du travail).

L'article L2242-5 du Code du travail:

(...) 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 du code du travail et complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.»

L'article L2242-19 du Code du travail :

Le champ de cette négociation est étendu tous les trois ans, il : " ...porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle."

Dans les entreprises visées à l'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 est tenu d'engager chaque année une négociation sur ce thème."

L'article L2242-9-1 du Code du travail :

La négociation annuelle donne aussi lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs mentionnées à l'article L2231-1 du Code du travail.

Déroulement de la négociation.

La négociation est engagée par une convocation que l'employeur doit adresser chaque année à



chaque section syndicale représentative.

Si douze mois après la précédente négociation, l'employeur ne prend aucune initiative de renégociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L.2242-1 du Code du travail.

Lors de la première réunion (réunion préparatoire) doivent être précisés, d'un commun accord, les informations que l'employeur remettra aux délégués et aux salariés composant la délégation, le lieu et le calendrier des réunions ainsi que les ordres du jour.

Les informations doivent, notamment, permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne:

- les emplois et les qualifications,
- les salaires payés
- les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations (article L2242-2 du code ou travail).

La circulaire de la Direction des Relations du travail du 25 octobre 1933 précise :

« Il convient d'insister sur le fait que la négociation doit être réelle et non pas formelle ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations syndicales devront être discutés de façon approfondie. »

Commentaire

Il nous paraît donc très important de bien préparer les revendications et la demande d'information en fonction de la réalité de l'entreprise, de comparer les résultats avec les autres années, et de parler des besoins pour négocier ce que veulent les salariés.

Pour les dates de réunion, prévoir du temps pour :

- étudier les informations remises,
- rendre compte aux salariés des informations données pour poursuivre avec eux la construction des revendications.
- négocier sur les revendications

La loi fixe un cadre pour la négociation. Mais rien n'empêche d'élargir ce

« il est donc très important de prévoir du temps pour :

- étudier les informations remises,
- rendre compte aux salariés des informations données pour poursuivre avec eux la construction des revendications.
- négocier sur les revendications . »

cadre à d'autres sujets. De même, si la tenue d'une négociation annuelle est obligatoire, rien n'interdit d'exiger d'autres négociations en cours d'année.

L'important est de négocier sur des revendications formulées par le syndicat (**la négociation ne doit surtout pas se limiter aux propositions patronales.**)

D'où l'intérêt de débattre avec les salariés, de tra-

duire les demandes salariales par écrit.

En cas de désaccord

Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement

La mention du dernier état des propositions respectives peut servir de base pour relancer l'action revendicative et par la suite une nouvelle négociation.

LA NEGOCIATION SUR LES SALAIRES

L'objet de cette négociation concerne les salaires, le pouvoir d'achat, la reconnaissance dans le salaire de la qualification acquise, le niveau de vie des salariés.

Ce que dit le droit

Article L.2242-8 du Code du travail : «L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail...»

Article L.2242-5 du Code du travail : « l'employeur engage 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 L2323-57 du Code du travail... »

Article L.2242-2 du Code du travail : « (...) Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes

en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés... Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations.

Article L.3221-2 du Code du travail : «Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes. »

Commentaire

La négociation porte sur les salaires effectifs. Elle doit concerner toutes les catégories de salariés de l'entreprise sans exclusion.

Elle porte sur les salaires effectivement pratiqués (et non sur les minima garantis ou sur un pourcentage d'augmentation).

L'ensemble des éléments constituant le salaire (la feuille de paie) pourront être examinés en vue de leur revalorisation.

Le principe « à travail égal, salaire égal » énoncé dans les articles L.2261-22 9 et L.2271-18 a une portée générale.

Il doit donner lieu, le cas échéant, à des mesures de rattrapage.

Rappel

Sur les salaires minima et les classifications, les accords d'entreprise ne peuvent pas prévoir de dispositions moins favorables que les accords de branches. Mais des clauses plus favorables sont toujours possibles.

Des textes à connaître pour la négociation

Article L.3231-2 du Code du travail : " Le Smic assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation. »

Commentaire

Ce qui est valable pour le SMIC doit l'être pour tous les salariés : les augmentations ne peuvent pas seulement «garantir le pouvoir d'achat» mais assurer aux salariés une participation à la croissance.

Article L.2261-22 du Code du travail : «La convention de branche contient obli-

« Elle porte sur les salaires effectivement pratiqués et non sur les minima garantis ou sur un pourcentage d'augmentation. »

« Garantir le pouvoir d'achat : pour cela l'augmentation des salaires devrait être supérieure à l'indice Insee, qui ne reflète pas l'évolution réelle du coût de la vie. Elle doit correspondre à l'évolution réelle des dépenses, à l'évolution des besoins. »

gatoirement, pour pouvoir être étendue, entre autres :

- les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences ;

- les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégorie professionnelle ;

a) le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification,

b) les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles, etc.

Commentaire

À chaque niveau de qualification doit correspondre un salaire.

Le salaire minimum du salarié sans qualification ne peut donc être inférieur au Smic.

Il résulte de ces deux éléments que le salaire minimum ne devrait concerner que les seuls salariés sans qualification. Or, la plupart des emplois aujourd'hui payés au Smic requièrent une qualification. Ils devraient être payés à un niveau supérieur au Smic. Il est normal et légitime pour tout salarié ayant une formation, une expérience, une ancienneté, d'être payé au-dessus du Smic.

Article L.2232-19 du Code du travail : «Lorsqu'une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle as-

sume la direction en tant qu'entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les délégués syndicaux de ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations».

Commentaire

L'utilisation de cette disposition permet aux syndicats des entreprises sous-traitantes de participer aux négociations chez le donneur d'ordre, cela peut favoriser l'expression des exigences convergentes.

Des outils spécifiques pour la négociation

En amont de la négociation : à partir des informations données les années précédentes par la direction, construire avec les salariés les exigences en matière de salaire, de reconnaissance, pour cela faire avec le personnel le point de la réalité (et ce bien avant la date des négociations) :

- salaires réels, qualification de chacun, reconnaissance. S'appuyer sur le Code du travail, la convention de branche pour exiger leur respect et aller plus loin ;

- calculer les pentes éventuelles de pouvoir d'achat les années précédentes, voir les prévisions pour l'année en cours ;

- ne pas oublier les différentes primes et le maintien de leur pouvoir d'achat comme celui des salaires ;

- concernant les salariés à temps partiel, recenser clairement ceux qui sont «choisis» de ceux qui sont «imposés» pour exiger la

transformation du contrat si nécessaire. Vérifier que leurs droits sont identiques à ceux des autres salariés.

Rappel important

Depuis juillet 2004, les allègements de cotisations sociales liés à la conclusion d'accord 35 heures ont été généralisés à toutes les entreprises, sans contrepartie en RTT ou en emploi.

Au niveau du Smic, l'allègement représente un cadeau de l'ordre de 300 euros par mois et par salarié ! Les entreprises ont donc les moyens de financer des augmentations de salaires.

LES REPÈRES REVENDICATIFS

Garantir le pouvoir d'achat

Pour cela l'augmentation des salaires devrait être supérieure à l'indice Insee, qui ne reflète pas l'évolution réelle du coût de la vie.

Elle doit correspondre à l'évolution réelle des dépenses, à l'évolution des besoins.

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

À l'évidence les mesures prises depuis 2003 par le gouvernement Raffarin pour remettre en cause les 35 heures, ont incité les employeurs à utiliser la négociation pour remettre en cause les acquis de la réduction du temps de travail. Il n'y a aucune raison de céder à ce challenge. Au contraire il y a intérêt à s'occuper de façon offensive de la durée et de l'organisation du travail.

Ce que prévoit la loi

Une négociation annuelle doit s'engager sur la durée effective et l'organisation du temps de travail et notamment sur la mise en place du travail à temps partiel «ou à l'augmentation de la durée du travail» à la demande des salariés (article L.2242-8 du Code du travail). Cette négociation est l'occasion d'un examen de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et notamment :

- du nombre de salariés dont les rémunérations sont exonérées totalement ou partiellement de cotisations ...,
- du nombre de contrats à durée déterminée,
- des missions de travail temporaire et du nombre de journées effectuées par les intéressés,
- des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise (article L.2242-9 du Code du travail),
- cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail (article L.2242-68).

Depuis la loi du 4 mai 2004, la négociation d'entreprise peut :

- fixer le contingent d'heures supplémentaires à un niveau inférieur ou supérieur au contingent légal qui a été porté à 220

heures depuis le 1er janvier 2005 ;
- fixer librement le taux de majoration des heures supplémentaires (minimum 10 %).

Commentaire

Au même titre que les salaires, le temps et l'organisation du travail, en lien étroit avec l'emploi, font partie de la négociation annuelle. Tous les problèmes liés à la durée du travail peuvent être abordés, en termes de garanties pour les salariés (conges, ponts, pauses, fixation des horaires, etc.). Si les heures supplémentaires font naturellement partie des sujets possibles, le slogan gouvernemental «travailler plus pour gagner plus» est une duperie qui sacrifie à la fois le niveau des salaires, l'emploi et la possibilité de concilier vie personnelle et vie professionnelle. La négociation doit au contraire renforcer les garanties des salariés : éviter les horaires supérieurs à 35 heures, limiter le contingent, relever le taux de majoration, procéder à un examen de l'emploi («travailler plus en embauchant plus»). Par contre «travailler plus pour gagner plus» peut être un moyen d'exiger des entreprises qui pratiquent de façon abusive le recours au temps partiel impose, de transformer ces contrats en temps plein. La négociation lie temps de travail et emploi. Elle doit créer les conditions pour réduire la précarité dans l'entreprise (transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, embauche des salariés en intérim, transformation des temps partiels en plein temps,...).

DES OUTILS POUR BIEN NÉGOCIER

Bien se documenter
La consultation des accords de branches, du Code du

travail est un appui utile.

La consultation du CE

Dans tous les domaines relatifs au temps de travail, à son organisation, le CE doit être consulté avant la conclusion d'un accord. Plusieurs dispositions du Code du travail précisent la portée de cette consultation (articles L2323-1, L2323-6, L2323-56 et L.2323-29 du Code du travail). D'une part, les informations fournies au CE, les études qu'il peut demander, l'avis qu'il émet, peuvent être un point d'appui pour négocier. D'autre part un accord conclu sans respecter cette règle de procédure pourrait être annulé.

Nos repères revendicatifs

Les revendications sont à construire avec les salariés de l'entreprise en prenant en compte les situations propres à chaque catégorie. Sud Assurance idf met en avant les objectifs suivants :

- réduire la durée maximale du travail et l'amplitude de la journée ; travailler moins pour travailler tous et toutes, pourquoi pas les 32 heures.
- revoir le décompte du temps de travail effectif. Il s'agit, par la négociation d'inclure dans le décompte du temps travaillé les temps non pris en compte par la loi : les temps de trajet professionnel, les temps de préparation, de récupération et les absences régulières ;
- améliorer les conditions et l'organisation du travail. Les formes de travail atypiques (modulation, travail posté, travail de nuit,...) doivent être très strictement limitées et donner lieu à des mesures de protection et de répara-

tion qui ne peuvent pas en rester aux garanties minimales prévues par la loi.

- le recours aux heures supplémentaires doit être limité (diminuer le contingent largement en dessous des 220 heures légales, augmenter les majorations, privilégier l'embauche). La possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale et personnelle doit être améliorée.

Dans ce cadre, il faut veiller notamment au respect et à l'amélioration de l'égalité professionnelle et à l'élimination des discriminations de toute nature. Le sous-emploi, sous forme de contrat à temps partiel imposé doit être éliminé ;

- les délégués des entreprises sous-traitantes doivent pouvoir participer aux négociations sur l'organisation du travail, car directement concernés. L'article L.2232-19 du Code du travail le permet.

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES



« L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, visent à intégrer la notion d'égalité professionnelle dans toutes les négociations telles que salaires, conditions de travail, formation, etc. »

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle hommes/femmes et l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, visent à intégrer la notion d'égalité professionnelle dans toutes les négociations telles que salaires, conditions de travail, formation, etc.

L'obligation de négocier sur le thème de l'égalité : ce que prévoit la loi

Jusqu'à la promulgation de cette loi, l'obligation de négocier portait sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, le régime prévoyance. Sur quoi s'opère la négociation : l'article L.2323-57 du Code du travail impose dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la présentation pour avis, chaque année, par l'employeur, au Comité d'Entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, d'un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes.

- l'avis du CE doit désormais être obligatoirement motivé.

Le rapport doit comporter des indications pertinentes reposant sur des éléments chiffrés, définis par décret. La loi prévoit l'affichage obligatoire sur les lieux de travail par l'employeur des indicateurs permettant une analyse détaillée du

rapport. Les salariés, s'ils le demandent, ont droit d'accès direct à ce rapport. La négociation est ouverte chaque année puisqu'elle est intégrée dans celle annuelle sur les salaires.

La négociation doit avoir lieu tous les trois ans et s'engager sur un rapport comparé de la situation des hommes et des femmes à partir d'indicateurs pertinents. C'est connaître les situations comparées, précisément chiffrées et commentées.

Selon la loi, les domaines sur lesquels porte l'information sont les suivants :

- les conditions générales d'emploi,
- l'embauche,
- la formation,
- la formation professionnelle,
- les qualifications et classifications,
- les conditions de travail,
- les rémunérations effectives.

Repérer et mesurer les écarts existants entre la situation des femmes et des hommes dans chacun des domaines visés. Cerner les mécanismes générateurs de différences.

LES PROPOSITIONS DE SUD MATMUT

Proposer des rattrapages, c'est-à-dire se fixer des objectifs précis de mixité :

- une répartition équitable des heures de formation, notamment pour les temps partiels ;

- par une organisation de la formation prenant en compte les contraintes familiales (horaires, lieux de formation, garde des enfants ...)

- veiller à ce que les congés de maternité n'handicapent pas la promotion ;

- promouvoir prioritairement les femmes ayant la qualification requise, aux postes auxquels elles n'ont peu ou pas accès ;

- négocier tout de suite sur les écarts de salaires évalués entre 4 et 11% suivant les études économiques et faire disparaître l'écart de 5% inexpliqué selon l'Insee ;

- améliorer les conditions de travail en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, en lien avec la mission du Chsct. Ainsi, femmes et hommes bénéficient des améliorations.

- agir avec toutes les institutions de représentants du personnel, les organisations syndicales, particulièrement la nôtre, et les salariés, pour l'aboutissement des revendications.

La loi sur l'égalité de mai 2001 contient des objectifs tant au niveau de la négociation collective qu'au niveau de la juste représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales des délégués du personnel ou du comité d'entreprise. Cela vaut maintenant pour la délégation unique du personnel.

L'ÉPARGNE SALARIALE

Depuis la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, dite loi Fabius, l'épargne salariale fait partie du champ de la négociation annuelle obligatoire.

Le principal problème posé est celui du risque de substitution de cette dernière par rapport au salaire, et par voie de conséquence les risques pour la protection sociale, du fait notamment des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'épargne salariale. Ce risque a été encore aggravé par la réforme des retraites du 21 août 2003, qui a intégré un dispositif d'épargne retraite dénommé PERCO (Plan d'Épargne Collectif) dans les dispositifs d'épargne salariale.

Ce que disent les textes

L'épargne salariale existe depuis longtemps : l'intéresse-

ment a été institué en 1959, la participation et le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) depuis 1967. La loi Fabius de 2001 a introduit plusieurs innovations telles que la création d'un Plan Épargne inter-entreprises (PEI).

L'innovation la plus importante de la loi Fabius avait été l'institution d'une obligation annuelle de négocier l'épargne salariale.

Un salarié sur quatre bénéficie déjà de l'intéressement, de la participation ou d'un plan épargne d'entreprise.

Avec cette obligation annuelle de négocier, des discussions d'épargne salariale peuvent en principe avoir lieu dans l'ensemble des entreprises du secteur privé. Avec la création du PERCO, cette obligation s'étend à l'épargne retraite.



Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com

Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>