

Sécurisez vos sources

Une bonne négociation vaut mieux qu'un mauvais jugement

Au programme aujourd'hui :

Le mot des Présidents du Club RH

Audrey OUVRARD et Christophe CHARLOT

L'actualité sociale de la rentrée

APAS, retraite... Quoi de neuf ?

Sécurisez vos sources

Les juristes des chambres syndicales vous présentent

Les domaines réservés de la branche

Les sources du droit dans l'entreprise

La méthode pour négocier un accord

Les sujets d'intérêt pour une négociation d'entreprise



L'actualité sociale

Réforme retraite : l'essentiel des décrets publiés

Congés payés et maladie : revirement jurisprudence

Rupture conventionnelle : nouveau régime social applicable au 1^{er} septembre 2023



- **Tour d'horizon sur la réforme des retraites**

Suite à la loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 portant réforme des retraites, publiée au journal officiel du 15 avril 2023 et entrée en vigueur pour sa majeure partie au 1er septembre 2023, la plupart de la trentaine de textes attendus a été publiée au journal officiel au cours de l'été.

- **Tour d'horizon sur la réforme des retraites**

La première vague de décrets porte sur les mesures centrales de la loi :

- l'âge légal de départ,
- la durée de cotisation,
- les départs anticipés.

La seconde vague porte sur :

- le cumul emploi retraite,
- la retraite progressive,
- le compte professionnel de prévention (C2P),
- le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Evolution des paramètres
:Age légal et durée de
cotisation

À compter du 1er septembre 2023, un relèvement progressif de l'âge de départ en retraite.

L'âge légal sera progressivement relevé à compter du 1er septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance.

Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois en 2027, puis atteindra 64 ans en 2030.

L'âge légal de 64 ans s'appliquera aux personnes nées en 1968.

5

- **Age légal et durée d'assurance**

Année de naissance	Âge légal actuel	Âge légal après la réforme	Nombre de trimestres actuel	Nbr de trimestres après la réforme	Nbrs supplémentaires de trimestres
1960	62 ans	62 ans	167	167	0
1 ^{er} janv-31 août 1961	62 ans	62 ans	168	168	0
1 ^{er} sept-31 déc 1961	62 ans	62 ans et 3 mois	168	169	1
1962	62 ans	62 ans et 6 mois	168	169	1
1963	62 ans	62 ans et 9 mois	168	170	2
1964	62 ans	63 ans	169	171	2
1965	62 ans	63 ans et 3 mois	169	172	3
1966	62 ans	63 ans et 6 mois	169	172	3
1967	62 ans	63 ans et 9 mois	170	172	2
1968	62 ans	64 ans	170	172	2
1969	62 ans	64 ans	170	172	2
1970	62 ans	64 ans	171	172	1
1971	62 ans	64 ans	171	172	1
1972	62 ans	64 ans	171	172	1
1973	62 ans	64 ans	172	172	0

6

- **Durée de cotisations porté à 43 ans plus tôt que prévu**

- **La durée d'assurance** requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein va augmenter plus vite que prévu.
- La loi Touraine de 2014 prévoyait de la faire passer de 42 ans à 43 ans(172 trimestres) d'ici à 2035.
- Cette transition sera accélérée dès septembre au rythme d'un trimestre par génération. Désormais, il faudra avoir travaillé 43 ans dès 2027.
- Les personnes qui n'ont pas atteint ce seuil de 43 ans pourront tout de même bénéficier d'une retraite à taux plein, en partant à 67 ans, l'âge d'annulation de la décote qui reste inchangé.

7

- **Mesures de solidarité en contrepartie du relèvement de l'âge de départ à 64 ans**

- Des mesures pour protéger les plus modestes :

- La revalorisation des pensions minimales afin de garantir aux assurés ayant eu une « carrière complète au niveau du SMIC » une pension de 85 % du Smic net, soit environ 1 200 € brut ;
- La création d'une pension d'orphelin au régime général afin de lutter contre la précarité des moins de 21 ans ayant perdu leurs deux parents ;
- La création d'une assurance vieillesse en faveur des aidants (AVA).

- **Mesures de solidarité en contrepartie du relèvement de l'âge de départ à 64 ans**

- **Des mesures relatives aux avantages familiaux :**

- La surcote parentale à partir de 63 ans pour une carrière complète sous conditions.
 - La prise en compte des indemnités journalières (IJ) versées lors des congés maternité ayant débuté avant le 1er janvier 2012.

- **Mesures de solidarité en contrepartie du relèvement de l'âge de départ à 64 ans**

- **Des mesures relatives à la carrière**

- La validation de trimestres d'assurance au titre de périodes de certains stages pratiques visant l'insertion dans l'emploi et dont les cotisations sociales ont été prises en charge par l'Etat a été prévue par la LFRSS 2023.
 - Le décret liste les stages permettant une validation de périodes assimilées notamment les travaux d'utilité collective, les stages « jeunes volontaires », les programmes d'insertion locale.
 - L'assouplissement du rachat de trimestres pour études supérieures ou stages

10

- **Maintien du dispositif carrières longues**

- ❑ Ce dispositif est maintenu afin de permettre des départs à partir de 58 ans en fonction de l'âge de début de carrière du salarié.
- ❑ **Les deux conditions à remplir restent inchangées mais elles sont adaptées** et précisées par décret :
 - **avoir cotisé cinq trimestres à l'âge de 16, 18, 20 ou 21 ans (quatre trimestres pour ceux nés dans le dernier trimestre de l'année civile)**. Le décret prévoit 4 bornes d'âge de début d'activité. La durée d'assurance cotisée, quatre ou cinq trimestres avant la borne d'âge, continue de s'appliquer.
 - **avoir un nombre de trimestres équivalent à la durée d'assurance requise pour obtenir la retraite à taux plein en fonction de sa génération, quel que soit l'âge de départ anticipé**. La durée d'assurance exigée pour le départ en retraite anticipée carrière longue est donc abaissée au niveau de la durée requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein, soit 43 ans après montée en charge de la réforme.

■ **Maintien du dispositif carrières longues**

ÂGE DE DÉBUT D'ACTIVITÉ	CONDITIONS Avoir le nombre de trimestres requis en fin de carrière	ÂGE MINIMUM DE DÉPART À LA RETRAITE
	+	
Avant 16 ans	Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 16 ^e anniversaire (ou 4 si vous êtes né entre le 1 ^{er} octobre et le 31 décembre)	58 ans
Avant 18 ans	Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 18 ^e anniversaire (ou 4 si vous êtes né entre le 1 ^{er} octobre et le 31 décembre)	60 ans
Avant 20 ans	Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 20 ^e anniversaire (ou 4 si vous êtes né entre le 1 ^{er} octobre et le 31 décembre)	Vous êtes né entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 août 1963 : 60 ans Vous êtes né entre le 1 ^{er} septembre 1963 et le 31 décembre 1963 : 60 ans et 3 mois Vous êtes né en 1964 : 60 ans et 6 mois Vous êtes né en 1965 : 60 ans et 9 mois Vous êtes né en 1966 : 61 ans Vous êtes né en 1967 : 61 ans et 3 mois Vous êtes né en 1968 : 61 ans et 6 mois Vous êtes né en 1969 : 61 ans et 9 mois Vous êtes né en 1970 : 62 ans
Avant 21 ans	Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de votre 21 ^e anniversaire (ou 4 si vous êtes né entre le 1 ^{er} octobre et le 31 décembre)	63 ans

12

- **Extension des dispositifs de départ anticipé pour usure professionnelle**

- Volonté du gouvernement d'assouplir les dispositifs de départ anticipé pour usure professionnelle

- ❑ **Deux dispositifs assouplis concernent BTP :**

- Les départs anticipés pour incapacité permanente partielle (IPP);
- Les départs pour inaptitude au sens de la sécurité sociale.

- ❑ Assouplissement des conditions d'accès et d'utilisation du compte professionnel de prévention (C2P)

- ❑ Création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

- **Transition emploi/retraite :emploi des séniors**

- Afin d'améliorer le taux d'emploi des seniors, la LFRSS pour 2023:
 - Rend plus accessible le recours au dispositif de retraite progressive et au cumul emploi retraite;
 - Harmonise le régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite avec notamment la mise en place d'une contribution spéciale de 30 % qui s'applique aux indemnités versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023.

- **Transition emploi/retraite :emploi des séniors**

- **Retraite progressive**

Pour rendre le dispositif plus attractif, la loi et deux décrets assouplissent les conditions d'accès pour les assurés :

- relèvement progressif de l'âge d'accès à 62 ans (au lieu de 60 ans) mais maintien de la durée d'assurance exigée à 150 trimestres ;
- limitation de la possibilité de refus par l'employeur ;
- élargissement du champ des bénéficiaires : conditions de durée du travail ou de revenu minimal précisées, formalisme de demande auprès de l'organisme de retraite ;
- montant de la fraction de la pension, conditions de sa révision, suspension ou suppression de la pension et montant minimum de la retraite définitive.

■ Transition emploi/retraite :emploi des séniors

□ Cumul emploi retraite

- La loi rend le cumul emploi retraite dit « total » créateur de droits supplémentaires à la retraite (sous réserve en cas de reprise d'activité chez le dernier employeur, du respect d'un délai de 6 mois après la liquidation de la première retraite sauf pour les assurés ayant liquidé leur pension de retraite avant le 15 octobre 2023).
- Conditions pour bénéficier de droits à retraite supplémentaire

L'assuré doit donc :

- avoir liquidé toutes ses pensions de retraite (de base et complémentaires des régimes de retraite français et étrangers)

et :

- avoir atteint l'âge légal de la retraite (porté progressivement à 64 ans) s'il justifie de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein (progressivement portée à 43 ans, soit 172 trimestres) ;

- ou avoir l'âge du taux plein automatique (soit 67 ans), s'il ne réunit pas cette durée d'assurance requise.

Dans ces conditions, l'assuré se voit appliquer un régime de cumul emploi retraite très souple sans plafonnement des revenus.

■ Transition emploi/retraite :emploi des séniors

☐ Nouveau régime social des indemnités de rupture:

Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite avec notamment la mise en place d'une contribution spéciale de 30 %.

Indemnité		Avant la réforme	Après la réforme
Indemnité de rupture conventionnelle	Salarié en droit de bénéficiaire de la retraite	<p>Pas d'exonération d'impôt, de cotisations sociales ni de CSG/CRDS.</p> <p>Absence de forfait social</p>	<p>Pas d'exonération d'impôt</p> <p>Exonération de cotisations sociales et de CSG/CRDS dans certaines limites</p> <p>Contribution spécifique au taux de 30 % sur la part exclue de l'assiette de cotisations sociales.</p> <p>Absence de forfait social</p>
	Salarié qui n'est pas en droit de bénéficiaire de la retraite	<p>Exonération d'impôts, de CSG/CRDS et de cotisations sociales dans certaines limites.</p> <p>Forfait social (taux de 20 %) sur la part exclue de l'assiette de CSG/CRDS et pour la part exonérée de cotisations sociales et assujettie à CSG/CRDS</p>	<p>Exonération d'impôts, de cotisations sociales et de CSG/CRDS dans certaines limites</p> <p>Absence de forfait social</p> <p>Contribution spécifique au taux de 30 % sur la part exclue de l'assiette de cotisations sociales</p>
Indemnité de mise à la retraite		<p>Exonération d'impôts, de cotisations sociales et de CSG/CRDS dans certaines limites</p> <p>Contribution spécifique au taux de 50 %</p> <p>Absence de forfait social</p>	<p>Exonération d'impôts, de cotisations sociales et de CSG/CRDS dans certaines limites</p> <p>Contribution spécifique au taux de 30 % sur la part exclue de l'assiette de cotisations sociales.</p> <p>Absence de forfait social</p>

- **Congés payés et maladie : revirement jurisprudence**

- ❑ Pour mettre en conformité le droit français avec le droit européen, la Cour de cassation a jugé que les salariés arrêtés, et ce qu'elle que soit la nature de la maladie ou de l'accident, voient leurs droits à congés payés ouverts sur la période d'absence.
- ❑ Quant aux salariés arrêtés pour cause d'accident du travail, ils ne sont plus limités aux droits à congés payés à hauteur d'une année.
- ❑ La Cour de cassation a jugé que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé et, ce faisant, écarte la prescription triennale fixée par le code du travail.

- **Rupture conventionnelle : nouveau régime social applicable au 1^{er} septembre 2023**

- La [loi du 14 avril 2023](#) instaure un nouveau régime social des indemnités de rupture conventionnelle homologuée.

A partir du 1^{er} septembre 2023, l'[article 4 de la loi](#) :

- **Supprime la différence de régime social**, applicable à l'indemnité de rupture conventionnelle, **selon l'âge du salarié.**
- Remplace le forfait social de 20% par une **contribution patronale unique de 30%** à la charge exclusive de l'employeur, et cela, sans distinction entre les salariés étant en droit de bénéficier d'une pension de retraite ou non.

- [Pour en savoir plus : https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/la-reforme-des-retraites-et-moi.html](https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/annexe/la-reforme-des-retraites-et-moi.html)



❑ Négociation d'entreprise : les domaines réservés de la branche

Les ordonnances Macron ont élargi le champ de la primauté de l'accord d'entreprise en délimitant celui de l'accord de branche en prévoyant une logique de primauté par domaines répartis en 3 « blocs » :

Le « bloc » 1 comprend 13 domaines impératifs dans lesquels les dispositions conventionnelles de branche prévalent sur celles conclues au niveau de l'entreprise

Le « bloc » 2 est constitué de 4 domaines facultatifs pour lesquels la branche peut elle-même se reconnaître une primauté par rapport à l'accord d'entreprise conclu postérieurement ;

Le « bloc » 3 est composé des domaines restants, c'est-à-dire non listés dans les « blocs » 1 et 2.

	Matières	Modalités d'articulation des accords d'entreprise avec les accords de branche et les ANI
« Bloc » 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les salaires minima hiérarchiques. ▪ Les classifications. ▪ La mutualisation des fonds de financement du paritarisme. ▪ La mutualisation des fonds de la formation professionnelle. ▪ Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale. ▪ Les mesures relatives à la durée du travail suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ le régime d'équivalence ; ○ le nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit ; ○ la période de référence d'un aménagement du temps de travail ; ○ le taux de majoration des heures complémentaires ; ○ les modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel par avenant au contrat de travail. ▪ Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ la durée totale du contrat ; ○ le nombre maximal de renouvellements possibles ; ○ les modalités de calcul du délai de carence entre 2 contrats successifs sur le même poste pour les CDD ou 2 contrats de mission pour les CTT ; ○ les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable. ▪ Les mesures relatives au CDI de chantier pour les secteurs où il n'est pas d'usage au 1^{er} janvier 2017. ▪ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ▪ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai. ▪ Les modalités des transferts conventionnels des contrats de travail entre 2 entreprises. ▪ Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice. ▪ La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire. 	<p>L'accord de branche (ou l'ANI) prime sur l'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) sauf si ce dernier assure des garanties au moins équivalentes. <i>N.B. : l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.</i></p> <p>S'il n'existe pas d'accord de branche (ou d'ANI), l'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) s'applique.</p>
« Bloc » 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité. ▪ L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. ▪ L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical. ▪ Les primes pour travaux dangereux ou insalubres. 	<p>L'accord de branche (ou l'ANI) prime sur l'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) sauf :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ si l'accord de branche (ou l'ANI) ne contient pas de clause de « verrouillage » et que les partenaires sociaux n'en introduisent pas avant le 1^{er} janvier 2019 par voie d'avenant ; ▪ si les partenaires sociaux de la branche (ou au niveau interprofessionnel) ne confirment pas par un avenant conclu avant le 1^{er} janvier 2019, la portée des clauses de « verrouillage » existantes ; ▪ si l'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) assure des garanties au moins équivalentes. <p><i>N.B. : l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.</i></p>
« Bloc » 3	Domaines non listés dans les « blocs » 1 et 2.	<p>L'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe) prime sur l'accord de branche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ quelle que soit sa date de conclusion, c'est-à-dire qu'il ait été conclu avant ou après l'accord de branche (ou l'ANI) ; ▪ et même si l'accord de branche (ou l'ANI) comporte une clause de « verrouillage », c'est-à-dire même si les partenaires sociaux ont expressément prévus que les entreprises ne pouvaient déroger aux dispositions contenues dans l'accord. <p>En revanche, en l'absence d'accord d'entreprise (d'établissement ou de groupe), les dispositions de l'accord de branche (ou de l'ANI) s'appliquent.</p>

Négociation collective : les sources du droit dans l'entreprise

Sources internes à l'entreprise :

- Accords collectifs
- DUE et usages
- Contrat de travail

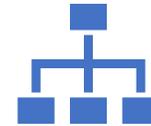
Sources externes à l'entreprise :

- Conventions et accords de branche
- Code du travail

Convention collective de branche



Accord négocié entre les OS représentatives de salariés et les OS d'employeurs



Peut être unique, par catégorie professionnelle, par région.
Dans le bâtiment, il y avait auparavant plus de 40 conventions collectives



Distinction entre accord de branche étendu ou non étendu (éviter dumping social entre entreprises dans une même activités).

Les accords d'entreprise



Le code du travail

Base française de droit du travail

Donne l'impulsion à la négociation collective et au pouvoir réglementaire de l'employeur

Évolue avec la jurisprudence et peut être supplanté par le droit européen

S'est construit comme une « peau d'oignon » : de nouvelles couches législatives se greffent sur des règles déjà existantes

Le contrat de travail



Pas de définition légale du contrat de travail



La jurisprudence retient plusieurs critères :

- Existence d'une prestation de travail ;
- Existence d'une rémunération ;
- Existence d'un lien de subordination.



Le contrat s'impose aux parties - Vigilance à la rédaction



Le contrat ne peut pas être moins favorable que les dispositions conventionnelles ou légales portant sur le même objet



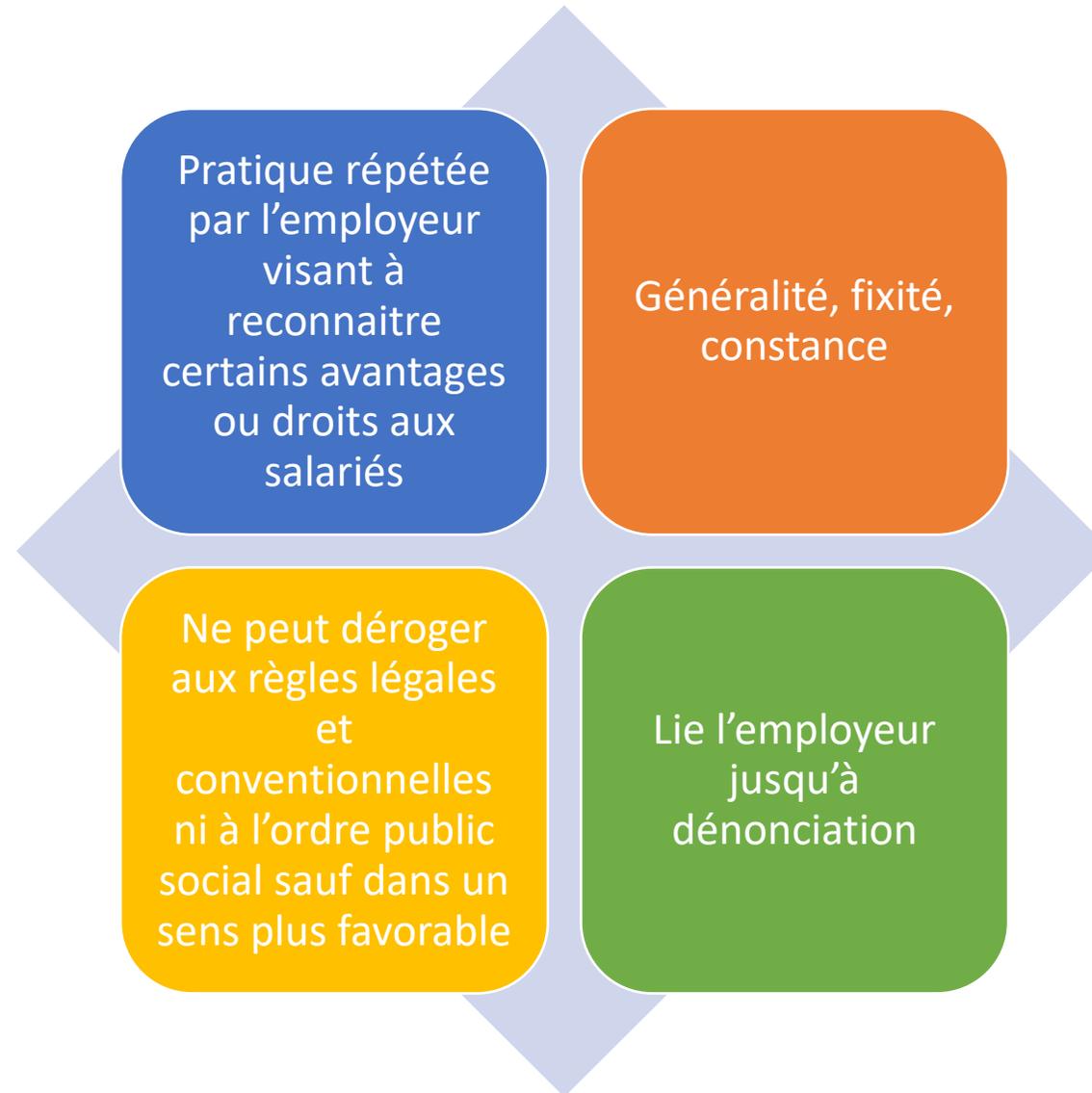
Pensez à faire signer vos contrats !

Un consensus d'entreprise qui ne vaut pas accord collectif : les accords atypiques

Ne répond pas
aux règles de
négociation des
accords

Valeur
engagement de
l'employeur

L'usage



La décision unilatérale de l'employeur

Document écrit

Impossibilité d'être moins favorable dans droits des salariés

Procédure de dénonciation similaire à celle de l'usage

La méthode

Comment négocier ?



La méthode : comment négocier ?

Les organisations syndicales représentatives (OSR)

la représentativité donne le droit de négocier et conclure des accords

Pour être représentatif une organisation syndicale doit réunir 7 critères

- Valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de 2 ans minimum, influence, effectifs

&

- **L'audience** : l'OS doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE

La méthode : comment négocier ?

Le délégué syndical (DS)

est un élu au CSE désigné par une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise afin d'assurer le lien entre les salariés et l'organisation à laquelle il appartient

- Dans les entreprises de **moins de 50 salariés** le DS est désigné parmi les membres titulaires des élus du CSE
- Dans les entreprises **d'au moins 50 salariés** le DS est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés

La présence d'un délégué syndical joue sur la procédure de négociation

La méthode : comment négocier ?

En présence d'un délégué syndical

Deux situations possibles

L'accord est signé par les OSR ayant recueilli plus de 50% des votes aux élections du CSE



L'accord est valide et sera effectif à la date déterminée

L'accord est signé par les OSR ayant recueilli plus de 30% mais moins de 50% des votes



L'accord devra être approuvé par la majorité des salariés par référendum

La méthode : comment négocier ?

Le référendum d'entreprise

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque l'accord a été signé par des organisations syndicales représentant entre 30% et 50% des suffrages exprimés

Les OSR signataires ont un mois à compter de la signature pour demander la consultation des salariés



A défaut, au terme de ce délai, l'employeur peut demander la tenue du référendum



Si au terme d'un délai de 8 jours suivant la demande de l'organisation du référendum les 50% n'ont pas été atteints, la consultation doit être organisée dans un délai de 2 mois

La méthode : comment négocier ?

**Sans aucun délégué syndical
dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Moins de 11 salariés

De 11 à 20 salariés sans élu

De 11 à 20 salariés avec élu

De 21 à 49 salariés avec ou sans élu

La méthode : comment négocier ?

Sans aucun délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Moins de 11 salariés
De 11 à 20 salariés sans élu

- Consultation directe des salariés avec une proposition d'accord



L'accord doit être approuvé par à la majorité
des 2/3 des salariés

De 11 à 20 salariés
avec élu

de 21 à 49 salariés
avec ou sans élu

La méthode : comment négocier ?

Sans aucun délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Moins de 11
salariés

De 11 à 20 salariés
sans élu

De 11 à 20 salariés avec élu

De 21 à 49 salariés avec ou sans élu

- Négocié et signé avec les élus (mandaté ou non)



L'accord doit être signé par les élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections

- Négocié avec un salarié mandaté



L'accord doit être approuvé par la majorité simple des salariés

La méthode : comment négocier ?

Sans aucun délégué syndical
dans les entreprises d'au moins 50 salariés

 La négociation se tient selon un ordre de priorité !

Négociation
avec les
représentants
élus mandatés

OU
A DÉFAUT



Négociation
avec les
représentants
élus non
mandatés

OU
A DÉFAUT



Négociation
avec des
salariés
mandatés

La méthode : comment négocier ?

La ratification de l'accord par les salariés

Entreprises de moins de 11 salariés
Entreprises de 11 à 20 salariés sans élus

Communication du **projet d'accord** et les **modalités de consultation** à chaque salarié

Consultation des salariés **minimum 15 jours** après communication du projet

Consultation **pendant le temps de travail**

Ratification à la **majorité des 2/3 du personnel**

Entreprises de 11 à 20 salariés avec élu
Entreprises de 21 à 49 salariés avec ou sans élu

Entreprises de 50 salariés et plus

Consultation dans les **deux mois** à compter de la conclusion de l'accord

Modalités arrêtées avec les salariés ou élus mandatés

Information des salariés des modalités au plus tard 15 jours avant consultation

Consultation **pendant le temps de travail**, au **scrutin secret** sous enveloppe ou électronique

Les sujets ouverts à la négociation



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE CONCERNE L'ENSEMBLE DES CONDITIONS D'EMPLOI, DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE TRAVAIL AINSI QUE DES GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS (L 2221-1 CT)



C'EST-À-DIRE LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL ET LES RAPPORTS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS



C'EST-À-DIRE RÉMUNÉRATIONS, HORAIRES, CONGÉS.



DEPUIS 1982 + « CONDITIONS D'EMPLOI » = TOUTE DÉCISION D'ORDRE ÉCONOMIQUE ET FINANCIER



=> TOUTE QUESTION SE RAPPORTANT AUX RELATIONS DE TRAVAIL



Méthodologie de négociation

- Un sujet = une méthode : accord ou DUE
- Le choix n'est pas toujours libre
 - Une DUE est parfois subordonnée à l'absence d'accord collectif
 - Soit l'entreprise n'a pas de délégué syndical
 - Soit une négociation « loyale » s'est traduite par un échec
- Ce que disent les textes : « *un accord de branche/d'entreprise ou, à défaut une DUE* » ou « *Un accord de branche/d'entreprise ou une DUE* »
- En l'absence de DS, le recours dérogatoire à la négociation s'impose-t'il ? Non
 - CC° à propos du vote électronique : la DUE est une forme de disposition subsidiaire en l'absence de DS

Le contenu imposé d'un accord collectif



Les négociations obligatoires en présence d'un DS désigné

- rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- Egalité professionnelle et QVT
- Gestion des emplois et des parcours professionnels (à partir de 300 salariés)

Quelques négociations d'intérêt pour tous dans le Bâtiment

- Contingent conventionnel d'heures supplémentaires
- Astreintes
- PPV
- Intéressement participation
- CSE (vote électronique, durée des mandats, PAP une négociation particulière)

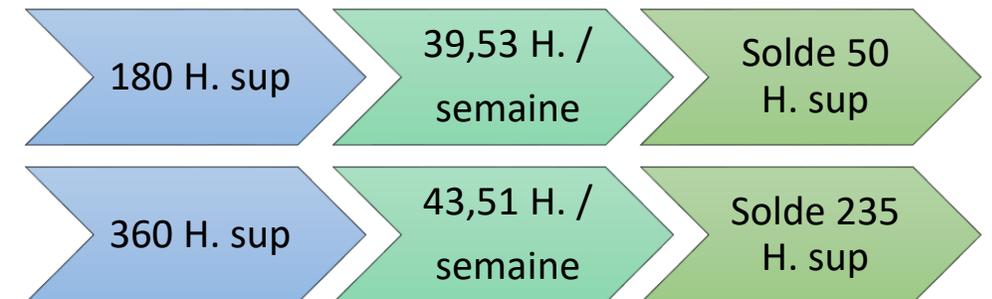
Intérêt d'un accord d'entreprise sur le contingent conventionnel

*Exclusivité réservée à l'accord d'entreprise ou de branche. Négociation dérogatoire encouragée.
Pas de DUE autorisée*

- Un contingent conventionnel de 180h (hors annualisation) devenu moins important que le légal (220h)
- Au-delà du contingent, les heures supplémentaires donnent du repos compensateur, pas toujours facile à organiser
- Un rapport au temps de travail réel dans le bâtiment peu adapté



Illustration 2023/salariés à 39h hebdo.



Intérêt d'un texte sur les astreintes

*Priorité à l'accord d'entreprise ou, à défaut, accord de branche.
A défaut, DUE après avis du CSE et information inspection du travail*

- Pas d'accord de branche (accord CAPEB uniquement)
- Définir les règles collectives applicables : mode d'organisation, modalités d'information, délais de prévenance et compensations
- Lui donner un caractère obligatoire. Le salarié ne pourra pas refuser de s'y soumettre
- Sécuriser les contrats de travail



Etes-vous certains d'être en règle ?

- Les dispositions de l'astreinte sont-elles bien définies dans un texte ?
- Les salariés ont-ils donné leur accord (contrat de travail ou avenant) ?
- Une procédure de contrôle des durées du travail en cas d'intervention est-elle définie ?

Intérêt de négocier sur le partage de la valeur

Prime de partage de la valeur

- Choix entre la DUE et la négociation d'un accord façon accord d'intéressement
- Sécurisation des avantages sociaux et fiscaux

Retour d'expérience : En cas de versement d'une prime MACRON ou d'une Prime de Partage de la Valeur, les contrôleurs URSSAF demandent systématiquement le texte en prévoyant les modalités

Accord d'intéressement

- Pas d'accord de branche
- Accord collectif d'entreprise
- Accord avec des représentants de syndicats représentatifs mandatés
- Accord au sein du CSE
- Accord ratifié par 2/3 du personnel

Mon intéressement pas à pas
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/l-interessement>

Négocier sur le Comité Social et Economique

Avant les élections en 2023/2024, se poser la question ...

- de la réduction de la durée des mandats : 2 ou 4 ans ?
- du vote électronique - le prestataire devra figurer au PAP
- De la forme et du contenu de la BDESE

Pour gagner du temps, 3 formes de dématérialisation des résultats des élections :

- Validation en ligne et transmission électronique des PV
- Signature manuscrite des PV et téléversements en ligne
- Transmission électronique des PV si vote électronique

Négocier le Protocole d'Accord Préélectoral - PAP

- Des négociateurs syndiqués extérieurs à l'entreprise
- Une négociation particulière : Certaines clauses soumises à la condition de double majorité (en nombre et en voix), d'autres soumises à l'accord unanime, d'autres relèvent du droit commun