

1- Négociation annuelle obligatoire et délais

L.2242-1 : « Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par le présent chapitre.

A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par l'organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle. »

Commentaires

La négociation est un droit des salariés (L.2221-1) qu'ils exercent à l'aide de leurs représentants. Ce droit est en fait lié à la syndicalisation puisque seuls les salariés s'étant organisés en syndicat peuvent dès lors ouvrir ce droit à la négociation collective avec les DS qu'ils ont désignés suite à l'élection.

Il est très important de bien préparer en amont avec les syndiqués et des consultations de salariés, les réunions prévues par le calendrier.

Il faut prévoir du temps pour :

- Construire les revendications qui seront présentées,
- Etudier les informations remises,
- Rendre compte aux salariés à chaque étape de la négociation.

Concernant la composition des délégations syndicales

L'article L.2232-17 du code du travail a fixé 3 conditions en ce qui concerne la composition des délégations syndicales pour les négociations dans l'entreprise (les mêmes règles étant transposables au niveau des établissements quand la négociation a lieu à ce niveau) :

- Chaque délégation comprend obligatoirement le délégué syndical lorsque l'organisation n'en a désigné (pour des raisons de fait ou de droit) qu'un seul, et deux délégués syndicaux (librement choisis) lorsque l'organisation a désigné plus d'un délégué ;
- Chaque délégation comprend, en outre, un ou deux salariés (qui pourront être des représentants du personnel autres que des délégués syndicaux), suivant qu'elle compte un ou deux délégués syndicaux ;
- Cependant, dans les entreprises où il n'y a qu'un seul délégué syndical, c'est-à-dire, où une seule organisation représentative a désigné un délégué syndical, ce dernier peut être accompagné de deux salariés (et non pas un salarié comme prévu ci-dessus). Ce cas se retrouvera

souvent dans les entreprises de moins de 50 salariés où un délégué du personnel aura été désigné comme délégué syndical.

Par ailleurs, le délégué syndical central peut évidemment être désigné pour faire partie de la délégation comme délégué syndical, mais la loi n'en fait pas obligation.

Par ces règles, le législateur a entendu fixer le nombre des membres de chaque délégation à un niveau tel qu'il permette à la fois un travail utile et une représentation minimale suffisante de chaque organisation. Il va de soi qu'un dépassement de ce minimum peut toujours être décidé par accord.

Concernant les délégués syndicaux d'entreprises extérieures

En application de l'article L.2232-19 du code du travail, ces délégués peuvent être demandés à être entendus lorsque les négociations dans l'entreprise utilisatrice de salariés extérieurs peuvent avoir des incidences sur la situation de ces salariés ou pour faire prendre en considération leurs problèmes spécifiques tant que ceux-ci relèvent de l'entreprise, comme par exemple en matière d'hygiène et de sécurité ou d'organisation du travail.

Il existe dans le code, un crédit d'heures global pour la préparation de la négociation (L.2143-16) :

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier, d'un crédit global supplémentaire, en vue de la préparation de la négociation, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 10 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- 15 heures par an dans les entreprises de 1000 salariés et plus.

2- Calendrier, documents et situation comparée hommes/femmes

L.2242-2 « Lors de la première réunion sont précisés :

1° Le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les matières prévues par le présent chapitre et la date de cette remise.

Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations. »

Commentaires

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.

3- Les règles de négociation qui incombent à l'employeur

L.2242-3 « Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de la présente section, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. »

Commentaires

Attention !

L'expression « et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement » ne signifie pas l'obligation d'appliquer les dernières...

Attention encore !

Un phénomène se développe !

Un accord signé avec un comité d'entreprise ou un CCE, en dépit de la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise, sur une matière entrant dans la négociation annuelle obligatoire, porte atteinte au monopole syndical de négociation. L'employeur commet un délit d'entrave à l'action syndicale.

4- L'accord ou le procès-verbal de désaccord

L.2242-4 « 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.

Ce procès verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Commentaires

Le procès verbal de désaccord ne prévoit pas l'obligation de signature des organisations. Les patrons veulent par cette démarche, entériner l'idée que l'on se reverra donc l'année prochaine. Pour nous, la discussion doit se poursuivre et si ce n'est pas possible de suite, on peut se revoir sans attendre une année. C'est le rapport de force que nous aurons réussi à créer qui en décidera.

5- L'obligation à ce que la négociation en matière d'égalité hommes/femmes aboutisse à des mesures permettant d'atteindre cette égalité

L.2242-5 « 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, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.»

6- Réaffirmation de l'obligation de résultats en matière d'égalité hommes/femmes

L.2242-6 « Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L.2242-5, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

7- Définition et programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération

L.2242-7 « La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L.2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L.2231-1. »

Commentaires

Lorsqu'un accord sur l'égalité professionnelle a été signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

La négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, visé à l'article L.2323-57 du code du travail, fourni chaque année au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux.

Les mesures permettant de supprimer les écarts en matière d'égalité professionnelle sont très importantes.

L'employeur ne respectant pas ces dispositions est passible de la sanction pénale du délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

Nous sommes bien passés du constat à l'obligation de résultat. Nous devons être fermes et exigeants !

8- Négociation annuelle obligatoire sur les salaires, le temps de travail, le temps partiel choisi et facultativement sur la formation et la RTT

L.2242-8 « Chaque année, l'employeur engage une négociation annuelle obligatoire portant sur :

1° Les salaires effectifs ;

2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés.

Cette négociation peut également porter sur la formation ou la réduction du temps de travail. »

Commentaires

- 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 seulement 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 (primes diverses). Les déroulements de carrière dans un temps donné, les écarts hiérarchiques entre chaque niveau mais aussi, les échelons peuvent être abordés. Le respect de seuils d'accueil en fonction des diplômes doit faire également partie de la discussion, comme le paiement de l'ancienneté qui est étroitement lié à l'expérience donc à l'élévation de la connaissance.
- Cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail. Les demandes de salariés à travailler en temps partiel doivent être transmises et négociées. Cela suppose une consultation des salariés pour les identifier.

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.

Le terrain de la réduction du temps de travail ne doit surtout pas être abandonné : en particulier dans les entreprises qui pratiquent encore des horaires supérieurs à 35 heures, souvent avec les mêmes salaires qu'avant le passage de la durée légale de 35 heures.

A propos de la suppression d'un jour férié

En décidant de la suppression d'un jour férié, la Loi du 30 juin 2004 a prévu que le choix du jour férié supprimé pourrait être fixé par accord dans l'entreprise.

Il s'agit là d'un détournement du sens de la négociation. En aucun cas la négociation annuelle ne doit être utilisée pour cela. Rien n'oblige à négocier sur ce point.

La loi ne peut empêcher la négociation de parvenir, en matière de congés, au maintien des acquis, ou à des dispositions plus favorables aux salariés.

La consultation des CE

Dans tous les domaines relatifs au temps de travail, à son organisation, les C.E doivent être consultés avant la conclusion d'un accord.

D'une part, les informations fournies au C.E., 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 procédure pourrait être annulé.

La négociation au niveau du groupe ne dispense pas les entreprises qui le composent de leur obligation en matière de négociation.

9- Evolution et prévision d'emploi

L.2242-9 « La négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :
1° Du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ;
2° Des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies par l'entreprise. »

Commentaires

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 contrat 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.

10- Dépôt du procès-verbal de négociation accompagné d'un procès-verbal spécifique à l'égalité hommes/femmes

L.2242-10 « Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative, dans les conditions prévues à l'article L.2231-6, qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignant les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions.

L'employeur doit également leur avoir communiqués les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toutes connaissances de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

11- Négociation annuelle sur la prévoyance en l'absence d'accords de branche ou d'entreprise

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 engage chaque année une négociation sur ce thème.

Dans ces entreprises, comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements. »

Commentaires

La négociation porte sur la couverture de prévoyance complémentaire aux prestations de la Sécurité sociale : frais de santé, incapacité, invalidité, décès. La prévoyance fait partie de la protection sociale. Nous devons, à l'occasion des négociations, valoriser le rôle essentiel du régime général de la Sécurité Sociale.

La dégradation des conditions de travail et de vie a des conséquences importantes (développement des Troubles Musculosquelettiques (TMS), accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel). La négociation devrait donc porter sur la réparation (couverture des risques) et la prévention (amélioration des conditions de travail, organisation et temps de travail...).

Les axes revendicatifs de l'accord collectif devraient porter sur :

- **Les salariés couverts.** Pas d'exclusion à la cou-

verture complémentaire. Il s'agit de veiller à couvrir le maximum de salariés, quels que soient les contrats de travail, l'ancienneté dans l'entreprise ou la branche. Les salariés en cessation anticipée d'activité ou en préretraite doivent être garantis par l'accord.

- **Les garanties.** Il s'agit de faire une évaluation permettant de mettre en débat avec les salariés les prestations complémentaires revendiquées.

- **La cotisation.** La répartition de la cotisation doit de préférence s'exprimer en %, respectant un équilibre de participation entre l'employeur et le salarié même dans le cas d'augmentation de la cotisation. La référence retenue par la CGT est 60 % pour l'employeur, 40 % pour le salarié.

- **La désignation de l'organisme assureur.** Elle intervient quand l'accord mutualise la couverture des risques et la gestion. L'accord doit obligatoirement préciser les modalités de choix de l'organisme et la périodicité de révision de la désignation qui ne peut excéder 5 ans.

12- Négociation annuelle sur l'intéressement, la participation, l'épargne salariale en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise

L.2242-12 « Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année une négociation à cette fin.

L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L.3334-1 et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L.3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs. »

Commentaires

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 dans les dispositifs d'épargne salariale.

Le PERCO se substitue au PPESV (plan partenarial d'épargne salariale volontaire) créé par la loi Fabius. Alors que les fonds étaient bloqués 10 ans le PPESV (au lieu de 5 ans dans le PEE classique), ils ne pourront être débloqués qu'au moment du départ à la retraite dans le cas du PERCO.

Il est important d'éviter une approche idéologique en matière d'épargne salariale. La CGT doit intervenir sur toutes les questions qui concernent les intérêts des salariés dont l'épargne salariale, qui constitue fréquemment une part significative de sa rémunération globale annuelle. La démarche revendicative de la CGT comporte 2 aspects indissociables : la CGT n'est pas favorable au développement de l'épargne salariale qui est fondée sur une mise en cause du salaire et de la protection sociale. Mais parallèlement, dès lors que celle-ci existe, elle cherche à maîtriser l'épargne salariale et à peser sur le contenu des accords dans un sens plus conforme aux intérêts des salariés.

Le premier problème à traiter est celui du risque de concurrence avec les salaires.

Pour peser sur les revendications salariales et diviser les salariés, les directions d'entreprises pratiquent de plus en plus une individualisation des rémunérations. Les formes variables de rémunération qui bénéficient souvent des avantages sociaux et fiscaux, se développent.

Ces « avantages sociaux et fiscaux » sont autant de recettes qui manquent à la Sécurité sociale et au budget de l'Etat pour financer les services collectifs dont l'ensemble de la population a le plus grand besoin. Les montants en cause se chiffrent en millions d'€ chaque année.

Plus de la moitié des salariés sont concernés

En 2007, 9,2 millions de salariés, soit 57,2 % des salariés du secteur marchand non agricole, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif - PERCO).

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 3,7 % entre 2006 et 2007.

La proportion de salariés couverts par un accord de participation passe de 42,8 % en 2006 à 44,4 % en 2007 et celle couverte par un accord d'intéressement de 34,6 % à 36,0 %.

39,5 % des salariés ont accès à un plan d'épargne entreprise et 8,5 % à un PERCO en 2007 contre respectivement 36,3 % et 5,2 % en 2006.

Le nombre de salariés couverts par un PERCO a plus que doublé en deux ans - ce qui n'est pas sans rapport avec le débat « retraites » actuel, et créé de nouvelles inégalités entre salariés.

Des pratiques plus courantes dans les grandes entreprises

Plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de proposer à ses salariés plusieurs dispositifs de participation, d'intéressement, de PEE et de PERCO.

91,2 % des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés et 77,9 % de ceux des entreprises de 50 à 499 salariés sont couverts par au moins un dispositif contre 14,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Au total, 90 % des salariés ayant accès à un dispositif sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus.

La participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu (7,1 millions de salariés), en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés où elle

est obligatoire. Seuls 3 % des salariés couverts par un accord de participation travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés.

L'intéressement, qui est un dispositif facultatif, concerne 5,8 millions de salariés dont 9 % sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Parmi les salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, 7,8 millions, soit près de 85 % d'entre eux, ont reçu une prime en 2007.

Une forte hausse des sommes distribuées

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus ils sont 7,3 millions dans ce cas, soit 58 % de l'effectif salarié total. Au total, 16,2 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2 008 dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une diminution de 6,6 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent où la progression avait été particulièrement forte la « fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines » où plus de 80 % des salariés sont couverts par au moins un dispositif. Les montants distribués progressent fortement dans les entreprises de 10 à 99 salariés (+20 %) et dans celles de plus de 500 salariés (+17 %).

La participation est le dispositif qui a généré les flux les plus importants. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, elle a atteint 8,3 milliards d'euros en 2007, contre 7,4 milliards pour l'intéressement, près de 1,5 milliard pour l'abondement au PEE et 190 millions pour l'abondement au PERCO.

Une prime représentant 8 % de la masse salariale

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les sommes distribuées ont progressé plus rapidement en 2007 (+15,3 %) que le nombre des bénéficiaires (+10,7 %).

La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires a augmenté de 4 % par rapport à l'année précédente (+2,5 %), pour s'établir à 2 324 euros en 2007.

Cette prime représente, pour les salariés bénéficiaires, 7,7 % de leur masse salariale.

13- Négociation annuelle relative aux salariés handicapés

L.2242-13 « L'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;*
- 2° Les conditions de travail et d'emploi ;*
- 3° Les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.*

Lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. »

14- Rapport présenté par l'employeur permettant de vérifier son obligation d'emploi de travailleurs handicapés

L.2242-14 « La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L.5212-1 et suivants. »

Commentaires

Ces deux articles constituent un sujet important et pas facile car chacun le sait, les patrons préfèrent payer les pénalités financières moins chères que l'obligation d'embaucher.

Mais la pression peut s'exercer surtout si nous connaissons des associations de personnes handicapées qui cherchent du travail. Des interventions conjointes peuvent s'organiser.

N'oublions pas que toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer 6% de travailleurs handicapés.

15- Obligation triennale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les entreprises de + de 300 salariés ou les groupes

L.2242-15 « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L.2331-1 de trois cent salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L.2341-1 et L.2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur :

1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ;

2° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. »

16- Conjointement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, négociation facultative sur accord de méthode et licenciement

L.2242-16 « La négociation prévue à l'article L.2242-15 peut également porter :

1° Sur les matières mentionnées aux articles L.1233-21 et L.1233-22 selon les modalités prévues à ce même article ;

2° Sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques. »

17- Régime fiscal des indemnités de départs volontaires

L.2242-17 « Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre de l'accord collectif résultant de la négociation mentionnée au 2° de l'article L.2242-16 bénéficient des exonérations fiscales prévues au 5° du 1 de l'article 80 duodecimes du code général des impôts lorsque les conditions suivantes sont remplies :

1° L'autorité administrative n'est pas opposée à la qualification d'emplois menacés retenue par l'accord collectif ;

2° Le salarié dont le contrat de travail est rompu occupait effectivement un emploi classé dans une catégorie d'emplois menacés définie par l'accord collectif et a retrouvé un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail ;

3° Un comité de suivi a été mis en place par l'accord collectif et ce comité a reconnu la stabilité de l'emploi de reclassement mentionné au 2°. »

18- Champ d'application de la GPEC d'un accord de groupe

L.2242-18 « Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale mentionnée à l'article L.2242-15, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations de négocier prévues par ce même article. »

19- La négociation GPEC doit englober l'évolution des conditions d'emploi des salariés âgés

L.2242-19 « Dans les entreprises de trois cent salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L.2331-1 et L.2341-3, employant ensemble trois cent salariés et plus, la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques prévue aux articles L.2242-15 et L.2242-16 portent également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle. »

20- La négociation GPEC doit également porter sur le déroulement de carrière des représentants syndicaux

L.2242-20 « Dans les entreprises de trois cent salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L.2331-1 et L.2341-3 employant trois cent salariés et plus, la négociation prévue à l'article L.2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. »

Commentaires sur la GPEC

Les sujets de négociation obligatoires

1^{er} thème : les modalités d'information et consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

C'est l'élément essentiel d'un accord de GPEC : on ne peut pas faire de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences si on n'obtient pas d'information sur la stratégie de l'entreprise. Plusieurs points peuvent étayer cette discussion :

- Le niveau de consultation : attention à ne pas se limiter à une simple information du CE européen, la loi parle bien du comité d'entreprise (au sens national). Il peut alors s'agir du CCE uniquement ou alors avec une déclinaison au niveau des comités d'établissement.

- La fréquence de consultation : il s'agit d'établir la période et le nombre de réunions du CE sur cette question de stratégie.

- Les documents fournis : il est important d'obtenir les documents originaux et non une simple note rédigée par la direction. La liste suivante non exhaustive peut nous aider à élaborer nos exigences : stratégie produits, marchés visés y compris choix d'implantation géographique, politiques de croissance externe, de recherche-développement, stratégie d'investissement, politique financière : augmentations de capital envisagées.

Attention : l'employeur ne peut pas fixer une clause de confidentialité générale. Selon la jurisprudence, l'obligation de confidentialité s'applique aux informations explicitement définies comme telles par l'entreprise et tenant notamment aux procédés de fabrication.

- Les moyens d'analyse : l'analyse de la documentation relative à la stratégie peut s'avérer difficile pour des non initiés. C'est pourquoi nous devons exiger, dans l'accord GPEC, l'assistance du CE par l'expert de son choix dans le cadre d'une nouvelle mission financée par l'entreprise.

2^e thème : la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'efficacité à notre sens d'un dispositif de GPEC est étroitement liée à la connaissance de la stratégie de l'entreprise.

Le dispositif de GPEC doit donc permettre d'établir les emplois actuels et la main d'œuvre disponible (volume et compétences). Ce travail peut passer par la création d'une commission métiers (ou observatoire des métiers) qui sera chargée de répertorier l'ensemble des métiers qui existent dans l'entreprise avec les compétences mobilisées et les qualifications requises pour chacun.

L'analyse des métiers peut également mobiliser le CHSCT.

Une fois l'analyse de la situation existante réalisée, le dispositif de GPEC, donc la commission métiers, doit s'attacher à l'étude des besoins futurs : évolution ou disparition de métiers, compétences nouvelles...

Ces besoins futurs sont bien évidemment complètement dépendants de la stratégie financière et industrielle qui aura préalablement été discutée.

3^e thème : les mesures d'accompagnement du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il nous faut faire le lien avec l'article L.6321-1 qui oblige l'employeur à veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Les dispositifs de formation professionnelle apparaissent comme les éléments essentiels pour respecter cette obligation.

Maintenir l'adaptation des salariés à leur poste de travail peut aussi être regardé sous l'angle des conditions de travail et donc de la pénibilité des postes.

4^e thème : le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

L'entreprise doit se fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans ou de recrutement de salariés de plus de 50 ans.

Les décrets établissent les dispositions permettant d'atteindre cet objectif, dans au moins trois domaines à traiter dans la liste suivante :

- Recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- Anticipation et évolution de carrière dans l'entreprise,
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Il faut insister sur l'ouverture de négociations car la loi permet de ne mettre en place qu'un simple plan d'action évidemment décidé unilatéralement par la direction.

5^e thème : Issu de la loi sur la représentativité d'août 2008 : le déroulement de carrière des militants syndicaux.

Un examen obligatoire ouvert par les luttes, les accords d'entreprises et les procès contre les discriminations

syndicales. La jurisprudence étant maintenant constante sur le sujet.

Les sujets facultatifs ou pièges à éviter

Dans la négociation d'un accord de GPEC, la loi prévoit 3 sujets facultatifs de négociation qui, selon nous, sont à éviter.

1^{er} sujet piège : les matières mentionnées aux articles L1233-21 et L1233-22, l'accord de méthode.

Ces articles permettent de déroger par accord collectif à la procédure légale d'information et de consultation du CE en cas de restructuration (au moins 10 licenciements économiques sur une même période de 30 jours). Cet accord peut prévoir le calendrier des réunions de CE, les conditions de formulation de propositions alternatives par le CE... Il est même prévu par la loi la possibilité de négocier les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi (ex plan social). Attention donc à l'intégration de ce type de mesure dans la GPEC.

2^e sujet piège : la qualification des catégories d'emplois menacés.

Cette possibilité a été ajoutée au texte initial par la loi du 21/12/2006 relative au financement de la Sécurité Sociale.

Il s'agit d'établir dans l'accord la liste des emplois mena-

cés par les évolutions économiques ou technologiques ce qui permettra d'organiser les départs volontaires dans ces catégories. La loi prévoit alors l'exonération fiscale des indemnités de départ versées dans ce cadre-là.

Intégrer ce sujet dans l'accord GPEC est donc évidemment dangereux.

3^e sujet piège : le « congé » de mobilité article L.1233-77 et suivants.

Ce dispositif a été créé par la loi du 30/12/2006. Le « congé » de mobilité peut être mis en œuvre dans les entreprises de plus de 1 000 salariés qui ont conclu un accord de GPEC.

Selon la loi l'objectif de ce « congé » est de « favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail ». Toutes les modalités pratiques sont fixées par l'accord collectif (conditions d'adhésion, durée, rémunération...).

Mais le « congé » de mobilité pose un problème majeur pour le salarié qui l'accepte puisque son contrat de travail est alors rompu d'un commun accord (impossibilité de contester devant le juge la cause de la rupture, ce n'est pas un licenciement). Donc attention !