



Négociations annuelles 2016 : Quelle stratégie mettre en place ?

La loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi « Rebsamen », a introduit des modifications profondes concernant le dialogue social dans l'entreprise. Celles-ci entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2016 et modifient le nombre et le calendrier des consultations et négociations.

De 17 à 3 consultations

Consultation du CE : 3 rendez-vous annuels

La loi regroupe les 17 obligations récurrentes d'information-consultation actuelles du comité d'entreprise en 3 grandes consultations :

1

Orientations stratégiques et leurs conséquences

- Débat sur les perspectives de l'entreprise, les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la

sous-traitance, l'intérim, les contrats temporaires et les stages,

- + la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences), dans les entreprises de plus de 300 salariés,
- + les orientations de la formation professionnelle

2

Situation économique et financière de l'entreprise

- Situation économique,
- Politique de recherche et développement,
- Utilisation du crédit d'impôt recherche,
- Utilisation du CICE,
- Bilan social (plus de 300 salariés).

(suite page suivante)



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Bonne année 2016 !

CEOLIS vous souhaite une bonne et heureuse année 2016.

Nous serons, une nouvelle fois, à vos côtés, pour défendre les intérêts des salariés.

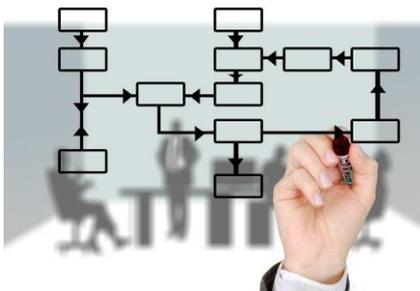
L'année 2016 verra la mise en place concrète de la loi « Rebsamen ». Vous retrouverez dans cette newsletter, des éléments, vous permettant de mener au mieux, les négociations annuelles obligatoires.

3

Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

- L'évolution de l'emploi,
- Les qualifications,
- Le programme de formation,
- Les actions de prévention,
- L'apprentissage,
- Les conditions d'accueil en stage,
- Les conditions de travail,
- Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail,
- Les modalités d'utilisation des heures supplémentaires,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Celles-ci sont basées sur les informations contenues dans la BDES/BDU (Base de données économiques et sociales / Base de données unique)



De 12 à 3 négociations

Les négociations obligatoires :

3 rendez-vous annuels

A partir du 1er janvier 2016, les 12 obligations de négocier existantes seront regroupées en 3 négociations :

1

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

- Salaires effectifs,
- Durée effective et organisation du temps de travail,
- L'intéressement, la participation et l'épargne

2

Qualité de vie au travail

- salariale.
- Articulation vie personnelle et vie professionnelle,
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- L'exercice du droit d'expression,
- La lutte contre les discriminations,
- La prévention de la pénibilité.

3

Gestion des emplois et des parcours professionnels (peut également porter sur le contrat de génération)

(entreprises d'au moins 300 salariés)

- Mise en place de la GPEC,
- Mobilité professionnelle et géographique,
- Orientations à 3 ans de la formation professionnelle,
- Déroulement de carrière des responsables syndicaux.

La périodicité pourra être modifiée, sous certaines conditions, par accord d'entreprise dans la limite de 3 ans pour les deux négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale.

Les nouvelles missions légales d'expertise-comptable pour le CE



A chaque consultation, le CE peut se faire aider par un expert-comptable. L'idéal étant d'articuler le travail du CE, de son expert-comptable et celui des délégués syndicaux :

- Utilisation des travaux de l'expert-comptable par les délégués syndicaux, afin de mener les NAO (Négociations annuelles obligatoires),
- Organisation des consultations, pour laisser le temps aux représentants du personnel de maîtriser leur sujet,
- Anticiper les délais de chaque consultation afin de permettre aux expertises d'être réalisées dans des délais raisonnables.



Le CICE a permis des hausses de salaires mais la création d'emploi n'est pas au rendez-vous !

Avec une montée en charge progressive (4% de la masse salariale en 2013, 6% en 2014, jusqu'à 2,5 SMIC) le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) déploie ses effets sur les entreprises qui en bénéficient. Quels sont-ils ?

Créé pour permettre aux entreprises des gains de compétitivité face à la concurrence étrangère, quels effets le CICE a-t-il eu sur l'emploi et les salaires ?

Pas de création d'emploi !

Une étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (Ofce) y répond : le CICE a permis

des hausses de salaires (environ 1,1%), de sauvegarder des emplois (120 000 estimés) mais n'a pas conduit à la création d'emploi notamment parce qu'il n'a pas contribué à relancer l'investissement. Hors, les investissements d'aujourd'hui sont les emplois de demain !



Cette frilosité des entreprises à

l'égard de l'investissement a plusieurs facteurs : la crise économique qui perdure, donc des carnets de commande qui ne se regonflent pas, mais également une défiance vis-à-vis d'un dispositif qui peut être remis en cause tous les ans et dont le mécanisme de mise en œuvre est compliqué.

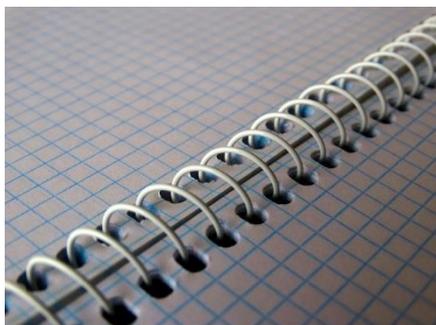
Le comité d'entreprise doit être consulté, chaque année, avant le 1er juillet, sur l'utilisation par l'entreprise du CICE.

Le comité d'entreprise vérifiera si l'utilisation du crédit d'impôt a été conforme à ce que prévoit le code des impôts ([voir l'article 244 quater C](#)).

Absence de registre spécial des Délégués du Personnel : quelle conséquence ?

La loi impose à l'employeur de consigner dans un registre spécial (ou d'annexer à celui-ci) les demandes et les réponses motivées formulées dans le cadre des réunions des Délégués du Personnel (art. L2315-12 du Code du travail).

Ce registre, qui doit être en permanence tenu à disposition des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail et que l'ensemble des



salariés doit pouvoir consulter au moins un jour par quinzaine, a plusieurs rôles :

- Pour l'employeur, c'est un moyen de prouver qu'il remplit bien ses obligations vis-à-vis des représentants des salariés
- Pour les délégués du personnel, c'est un moyen de rappeler à l'employeur ses engagements pris

au cours d'une réunion

- Pour les salariés et l'inspecteur du travail, c'est un moyen de contrôle et d'information

L'absence de registre constitue donc un délit d'entrave au bon fonctionnement des délégués du personnel (art. L2316-1). Si après rappel à l'employeur de son obligation, celui-ci refuse la mise en place du registre, une action en justice est envisageable.

CHSCT et frais d'expertise à la charge de l'employeur – l'imputation du coût à l'employeur est jugée contraire à la Constitution !

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 16 septembre 2015 par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par la société Foot Locker France SAS relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit des dispositions de l'article L. 4614-13 du code du travail.

BUDGET



Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) décide de faire appel à un expert agréé en application de l'article L. 4614-12 du code du travail, les frais de l'expertise demeurent à la charge de l'employeur, même lorsque ce

dernier obtient, après que l'expert désigné a accompli tout ou partie de sa mission, l'annulation en justice de la délibération ayant décidé de recourir à l'expertise.

La société requérante soutenait, notamment, qu'il en résultait une méconnaissance du droit au recours juridictionnel effectif de l'employeur ainsi qu'une atteinte au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre de l'employeur.

Le Conseil constitutionnel a fait droit à cette argumentation en jugeant que la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit, dans ces conditions, à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours.

Il en a déduit que la procédure applicable méconnaît les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et prive de

garanties légales la protection constitutionnelle du droit de propriété.

Vers la fin des expertises CHSCT ?

Le Conseil constitutionnel a, en conséquence, déclaré contraires à la Constitution le premier alinéa (« *Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur* ») et la première phrase du deuxième alinéa (« *L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire* ») de l'article L. 4614-13 du code du travail. Cette déclaration d'inconstitutionnalité prend effet à compter du 1er janvier 2017 ; ce délai doit permettre au législateur de remédier à l'anti constitutionnalité constatée sans ouvrir sans un vide juridique.

Conseil Constitutionnel, Décision QPC du 27/11/2015, n°2015-500

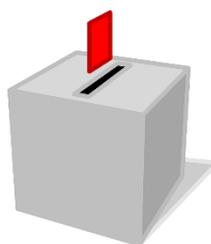
Elections professionnelles : attention au respect des principes généraux du droit électoral !

Les articles L2314-23 (élections des délégués du personnel) et L2324-21 (élections du Comité d'Entreprise) stipulent que les élections professionnelles doivent respecter les principes généraux du droit électoral.

Parmi ces principes, figure l'obligation pour les membres du bureau de vote de signer la liste d'émargement à l'issue des

opérations de vote. Quelle est la conséquence en cas d'oubli ?

Dans cette affaire, la direction d'une société avait saisi le tribunal d'instance en vue d'obtenir l'annulation du 1^{er} tour de scrutin organisé pour les élections de la délégation unique du personnel au



motif que la liste d'émargement n'avait pas été signée.

En appel, la cour avait refusé de faire droit à la direction au motif « qu'il s'avère que les dispositions de l'article R67 du code électoral ont été respectées en ce qu'un procès-verbal des opérations électorales a été établi et signé par les membres du bureau, dénombant de façon précise le nombre des bulletins et le résultat du scrutin ; aucune

incohérence ou irrégularité n'apparaissent au vu de ces documents sur les opérations de dépouillement ; que dès lors, il n'est pas établi l'inexactitude des résultats proclamés, et dès lors, l'annulation des élections à ce titre n'est pas légalement justifiée ».

Dans son jugement, la Cour de cassation infirme ce jugement on constatant le fait que l'absence de signature sur la liste d'émargement « était de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constituait une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections ».

Attention au formalisme !

Le non-respect scrupuleux d'un des principes généraux du droit électoral est donc de nature à entraîner l'annulation d'une élection !

Cass. Soc., 30/09/2015, n° 14-25925

Augmentation du taux de pauvreté en 2014 en France : la conséquence de la progression du chômage

En 2014, le taux de pauvreté a progressé de 0,2 points pour s'établir à 14,2%. Il s'agit de la part de la population vivant avec moins de 60% du niveau de revenu médian (soit 1 002 € pour une personne seule et 2 104 € pour un couple avec deux jeunes enfants).

Bien qu'inférieur au taux moyen dans l'union européenne (17,2%), ce taux et sa progression illustrent bien les difficultés rencontrées par les personnes exclues de l'emploi.

En effet, la progression du chômage, et la baisse de revenu qu'elle

engendre, est le principal facteur de basculement dans la pauvreté.



Par ailleurs, dans un contexte de faible croissance du PIB (0,2% en 2014), la progression des inégalités accentue le phénomène de basculement dans la pauvreté : alors que le niveau de vie des 30% des personnes les plus pauvres a baissé,

celui du reste de la population (les 70% au niveau de vie plus élevé) est resté stable.

Enfin, le seuil de pauvreté dépendant du revenu médian, celui-ci évoluera en fonction de l'évolution des revenus (par exemple, il est passé de 1 000 € en 2013 à 1 002 € en 2014) et il sera différent suivant les pays : 11 840 € annuel en Allemagne, 7 964 € en Espagne et 12 746 € en France, une fois pris en compte de le coût de la vie).

La crainte de perdre son emploi touche de plus en plus de salariés, y compris ceux en CDI et les fonctionnaires !

Quel que soit leur contrat de travail, les salariés ont toujours une crainte de perdre leur emploi. Celle-ci, à des taux divers, a fortement augmenté entre 2005 et 2013. Voici un état des lieux de la situation.



Certaines formes d'emploi sont par nature « insécurisées » : travail temporaire, CDD, contrat aidé, indépendant... C'est parmi les salariés ayant un contrat de ce type que la crainte de perdre son emploi est la plus forte : entre 40% et 45%

d'entre eux l'exprime, pourcentage qui a peu évolué entre 2005 et 2013.

Par contre, parmi les salariés occupant un emploi réputé stable (salariés en CDI ou fonctionnaires), l'évolution a été nettement plus marquée : entre 2005 et 2013 près de 50% de salariés en CDI supplémentaires disent craindre pour leur emploi, portant le taux à près de 24%. Parmi les fonctionnaires, le taux a plus que doublé, dépassant 10% en 2013.

Infos express

Augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est utilisé dans de nombreux calculs (cotisations, remboursement mutuelle santé, exonérations URSSAF pour le CE...)

Au 1^{er} janvier 2016, le plafond mensuel de la sécurité sociale a augmenté de 1,5% et s'élève à **3 218 €**.

Pour les CE, le seuil d'exonération (5% du PMSS) est donc de 160,9 € par salarié et par an (en dehors des cas spécifiques).

SMIC au 1er janvier 2016

Le nouveau montant du SMIC applicable à compter du 1er janvier 2016 vient d'être officialisé.

Le SMIC est revalorisé de 0,6 %, ce qui porte le taux horaire du SMIC à **9,67 euros bruts**.

Le SMIC mensuel pour 35 h est de 1466,62 euros bruts.

Les grèves en 2013

Les arrêts collectifs de travail (grèves ou débrayages) concernent peu d'entreprise ; en France, en 2013, seulement 1,2% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole en ont connu et le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1000 salariés était de 79.

Ces chiffres masquent toutefois des disparités très importantes : d'une part en fonction de la taille de l'entreprise et d'autre part en fonction du secteur d'activité.



En effet, les grandes entreprises (500 salariés et plus) sont concernées par la grève à plus de 29% alors que les TPE (de 10 à 49 salariés) ne le sont qu'à hauteur de 0,2%.

Par ailleurs, avec un taux de 2,9%, l'industrie est nettement plus impactée que les services (1,2%), le commerce (0,8%) et la construction (0,3%). A l'intérieur même d'un secteur, les disparités sont importantes : le taux est de 13,4% dans les industries liées à la fabrication de matériel de transport mais seulement de 1,6% dans celles liées à la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac !

Source DARES analyses – n°2015-093

Refus de paiement des heures de délégation – effet sur la rupture par prise d'acte

La loi impose à l'employeur de payer les heures de délégation des représentants du personnel. Que se passe-t-il si un salarié, malgré ses demandes réitérées, se voit refuser le paiement de ses heures de délégation et prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ?

Dans cette affaire, un salarié, élu membre du CE en 2004 et délégué du personnel en avril 2007 saisit le conseil de prud'hommes en reprochant à son employeur de ne pas lui avoir payé les heures de délégation depuis le début de son mandat. Suite à cela, il prend acte de la rupture de son contrat aux dépens de son employeur en octobre 2007. Celui-ci en conteste la validité devant les tribunaux au motif que cette rupture intervient plusieurs années après les faits.

Dans son jugement, la Cour de cassation confirme l'arrêt rendu par la cour d'appel qui donne raison au salarié : le non-paiement des heures de délégation et la prise d'acte de la rupture produit bien les effets d'un licenciement nul.

Cass. Soc., 14/10/2015, n° 14-12193

DECOUVRER NOS FORMATIONS POUR LES ELUS DU PERSONNEL

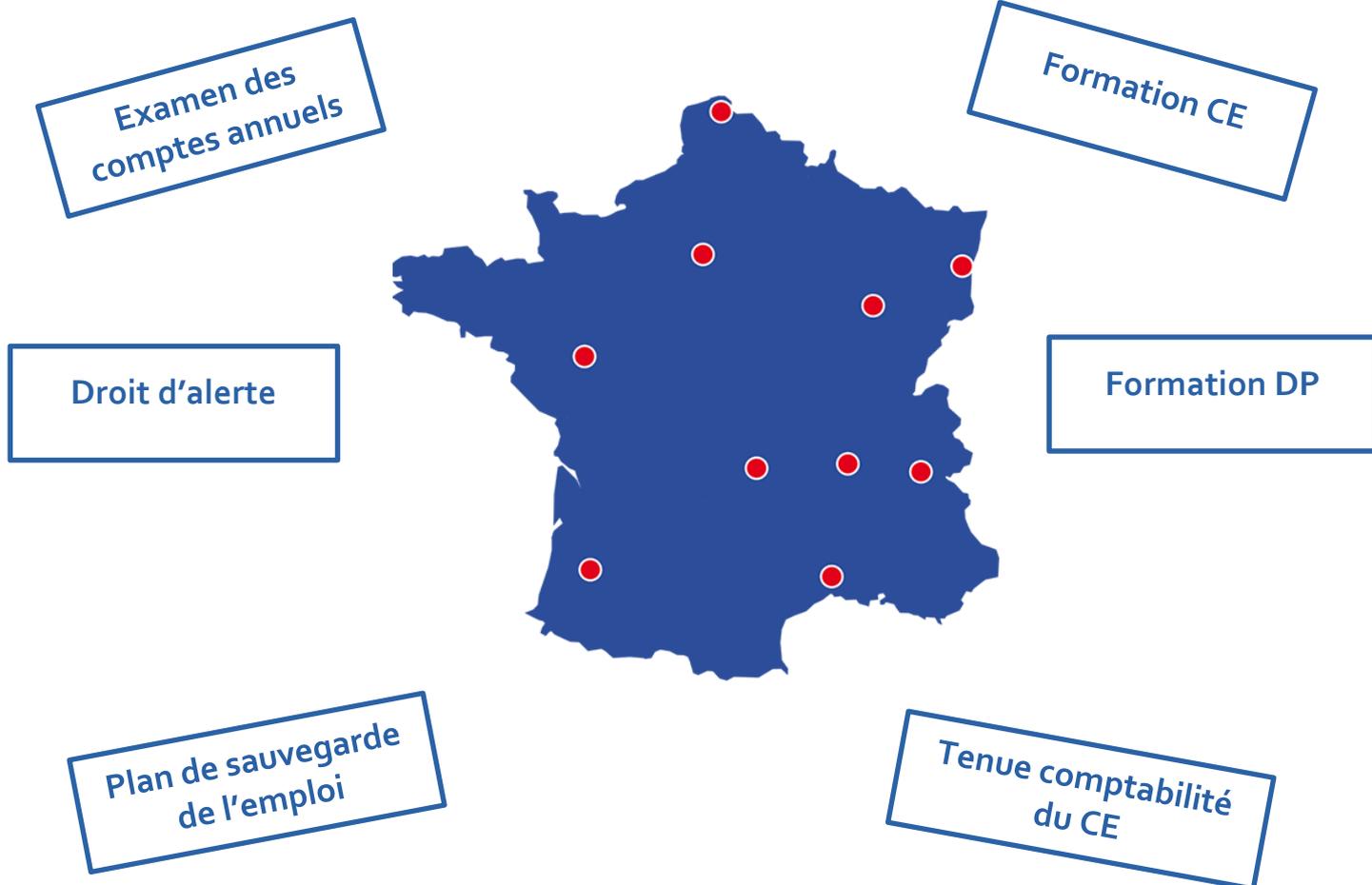
- Formation générale du comité d'entreprise
- Formation du Secrétaire du CE
- Formation du Trésorier du CE
- Formation des Délégués du personnel
- Formation loi "Rebsamen"

Formations réalisées dans votre entreprise

- Devis sur simple demande
- Catalogue téléchargeable sur notre site

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet