

NAO : les attentes en matière de salaires pour 2024

L'arrivée de l'automne ouvre traditionnellement dans les entreprises, la période de négociation sur les salaires. C'est l'occasion pour les élus du personnel de se préparer aux **négociations annuelles obligatoires, dites « NAO »**. Cette négociation s'inscrit dans un cadre inédit depuis des décennies, à savoir, une [inflation forte](#) et des risques de récession, liés à la guerre en Ukraine.

Situation aggravée par une pénurie de personnel dans pratiquement tous les métiers...

La situation sociale dans de nombreuses entreprises est tendue : d'après l'étude de [l'Association nationale des directeurs des ressources humaines](#) (ANDRH), 39% des DRH anticipent « **une dégradation des relations sociales** » dans leur entreprise. « *Il y a un climat relativement tendu, pas seulement en raison de l'inflation, mais à cause de la machine à laver dans laquelle nous évoluons depuis trois ans, du Covid à la guerre en Ukraine en passant par les difficultés de recrutement, rappelle Benoît Serre, vice-président délégué de l'ANDRH* ».

Alors, que peuvent espérer négocier les syndicats et les salariés ? Tour d'horizon d'un sujet brûlant !

Augmentations de salaire, la quadrature du cercle !

La situation exceptionnelle que nous traversons crée des intérêts contradictoires.

La [récession annoncée](#) incite les employeurs à la **plus grande prudence**, sur les augmentations octroyées, en raison d'une situation économique incertaine, tout en devant être attractifs, sur un marché du travail, marqué par la pénurie de main-d'œuvre.

Les salariés connaissent une baisse de leur pouvoir d'achat jamais vu depuis les années 80. Avec une inflation à 5,2 % pour 2022 et 5,8 % (prévisions) pour 2023, ils souhaitent obtenir des revalorisations salariales significatives.

Les NAO s'annoncent difficiles. La multiplication des grèves en est l'un des symptômes.

Éditorial

Droits à congés payés : vers un contentieux important ?

La décision récente de la Cour de cassation, modifiant le calcul des droits à congés payés des salariés en arrêt maladie (voir article page 4), risque d'entraîner un contentieux important dans les entreprises.

Le refus de l'employeur de régulariser les droits à congés payés ou son inertie prolongée pourrait fonder des demandes de résiliation judiciaire du contrat de travail ou de prise d'acte, aux torts de l'entreprise.

On peut même se demander si la responsabilité de l'État ne pourrait pas être engagée, en raison de son inertie sur ce sujet, depuis de longues années.

En attendant, l'ouverture d'un dialogue social avec les représentants du personnel, sur cette question sensible, s'avère nécessaire, dans les entreprises.

NAO obligatoires dans certaines entreprises

La **négociation annuelle obligatoire (NAO)** sur les salaires concerne toutes les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales** d'organisations représentatives de salariés. Cette négociation est imposée par le Code du travail : [Article L2242-1](#), modifié par [Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7](#) :

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations

représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ».

Un accord collectif peut fixer une périodicité différente. A défaut, cette négociation a lieu chaque année.

L'employeur qui ne prend pas l'initiative d'engager cette concertation s'expose à des **sanctions financières et pénales**. Il lui appartient donc de convoquer les organisations syndicales pour négocier.

Les thèmes suivants sont obligatoirement abordés lors des NAO :

Négociation obligatoire	Thèmes abordés
Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée	Salaires bruts, primes, avantages en nature, etc.. à l'exclusion des décisions individuelles en matière de rémunération Durée effective et organisation du temps de travail Intéressement, participation et épargne salariale
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail	Articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle Possibilité de maintenir l'assiette des cotisations des salariés à temps partiel au niveau de ceux des salariés à temps plein pour l'assurance vieillesse Mesures pour lutter contre la discrimination Mesures concernant l'emploi des handicapés Assurance frais santé Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés Droit à la déconnexion Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprise d'au moins 300 salariés)	Mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des compétences (GPEC) Mobilité professionnelle ou géographique interne Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle Recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages Déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Comment se déroulent les NAO ?

En général, plusieurs réunions sont nécessaires. Lors de la première, sont déterminés le calendrier des réunions et la liste des documents qui seront remis aux délégués syndicaux. Les délégués syndicaux peuvent également s'appuyer, pour négocier, sur les documents contenus dans la [base de données économiques, sociales et environnementales \(BDESE\)](#). Ils y trouveront de nombreuses informations utiles.



Rappel: les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mettre à disposition du comité économique et social (CSE) et des représentants du personnel cette BDESE. Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.

La ou les réunions suivantes doivent permettre aux pourparlers d'avancer. Il est important à ce stade que les élus avancent des **revendications crédibles et argumentées, c'est-à-dire en phase avec les réalités économiques et financières de l'entreprise**. Un argumentaire construit et étayé sera plus difficilement contesté par l'employeur, sauf mauvaise foi... Trop souvent, les élus se présentent

devant l'employeur sans éléments concrets !

Tant que dure la négociation, l'employeur ne peut prendre aucune décision unilatérale sur les sujets abordés.

Il n'est pas obligatoire d'aboutir à un accord. Si les NAO aboutissent, un accord écrit est signé entre les parties. En l'absence d'accord, un procès-verbal (de désaccord) est établi. Il rappelle les propositions de chaque partie et les décisions unilatérales de l'employeur, éventuellement prises.

NAO 2024 : quelles augmentations espérer ?

Les prévisions économiques

En raison de la guerre en Ukraine, il convient d'être très prudent sur les anticipations économiques. La Banque de France ([note conjoncturelle de septembre 2023](#)) anticipe les projections suivantes :

- Croissance du PIB : +0,9 % en 2023 et 2024,
- Taux de chômage : stable à 7,2 % en 2023,
- Taux d'inflation : + 5,8 % en 2023, + 2,6 % en 2024 et retour à la normale en 2025 (+1,8 %).

Salaires : 3,8 % d'augmentation attendue en 2024

Les Français « devraient » gagner du pouvoir d'achat en 2024. C'est en tout cas ce que prévoit le gouverneur de la Banque de France,

François VILLEROY DE GALHAU qui évoque une hausse des salaires d'environ 4 % l'année prochaine.

Selon le cabinet [ALIXIO](#), cette augmentation de la rémunération des salariés français pourrait être moindre, de l'ordre de 3,8 %.

Les PME seraient un peu plus généreuses (+4 % attendu) que les grandes entreprises (+3,4 %).



Le problème du tassement des rémunérations vers le bas

On parle de « smicardisation » des bas salaires. C'est une situation dans laquelle les salaires de l'ensemble des salariés ou d'une catégorie de salariés ont tendance à régresser vers le salaire minimum.

Plus de la moitié des entreprises sont confrontées à un tassement de la grille salariale, suite aux hausses successives du SMIC, calées sur l'inflation.

Prix-salaires : la course-poursuite !

Certes, d'après les prévisions, le pouvoir d'achat des salariés va s'améliorer en 2024. Il ne faut pas oublier, pour autant, que ces 2 dernières années, le pouvoir d'achat des ménages a été considérablement amputé. La hausse du coût de la vie est devenue difficilement tenable pour nombre de ménages, surtout pour le prix de l'énergie (gaz, électricité, carburant).

Conclusion

Au moment où les NAO démarrent dans de nombreuses entreprises, les élus du personnel doivent mettre en

œuvre une stratégie de négociation préparée. **Les NAO ne s'improvisent pas !** Il est utile, de présenter à l'employeur un argumentaire étayé. Les élus seront particulièrement

attentifs à la perte de pouvoir d'achat ces dernières années et au tassement des salaires vers le bas.

Calcul des droits à congés payés : fin de l'exception française !

L'arrêt de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023 marque un tournant important dans l'harmonisation du droit français avec le droit européen en matière de congés payés. Cet arrêt assure une meilleure protection des droits des salariés, notamment en cas de maladie ou d'accident. Dans cet article, nous explorerons la situation juridique avant et après cet arrêt, et aborderons les implications pour les employeurs et les salariés.



Une législation française en infraction avec le droit européen

Le droit du travail français, avec ses spécificités et son évolution constante, représente un champ juridique vital tant pour les employeurs que pour les employés.

L'un des éléments centraux de ce droit est la réglementation des congés payés, qui assure un **équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des travailleurs.**

L'harmonisation avec le droit européen est cruciale pour garantir la conformité des lois nationales avec les principes énoncés au niveau européen.

Or, jusqu'à présent, selon le Code du travail, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison d'une maladie d'origine non professionnelle ne sont pas assimilées à des **périodes de travail effectif pour le calcul des congés payés.** Sauf dispositions plus favorables, le salarié dans cette situation n'acquiert aucun droit à congés payés. En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, cette période d'acquisition de congés est limitée à un an.

Ces dispositions sont de longue date, en infraction avec le droit européen.

La décision historique de la Cour de cassation

L'Union Européenne, à travers la Directive sur le temps de travail, édicte des principes fondamentaux concernant les congés payés. Elle vise à harmoniser les législations des États membres tout en garantissant un minimum de droits pour les travailleurs.

Dans son arrêt du 13 septembre 2023, la Cour de cassation, s'appuyant sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, **décide dorénavant d'écarter, dans les litiges qui lui sont soumis les dispositions non conformes du Code du travail qui empêchent, toute acquisition de congés payés, durant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle.**

Les salariés qui se trouvent en arrêt de travail à la suite d'une maladie non professionnelle pourront acquérir des droits à congés payés pendant toute la durée de leur absence. De même, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la limite d'un an ne s'applique plus.

Mise en Conformité du droit : obligations des employeurs

La décision de la Cour de cassation a des implications importantes pour les employeurs. Ils doivent se mettre en conformité avec le droit européen :

- Modifier les paramètres des logiciels de paie,
- Mesurer les risques pour les trois dernières années (délai de prescription),

- Anticiper les réclamations des salariés,
- Négocier avec les syndicats, pour la mise en œuvre des nouvelles dispositions,
- Communiquer auprès des salariés.

Conclusion

L'alignement du droit du travail français sur les normes européennes en matière de congés payés est un processus continu, illustrant l'interaction dynamique entre les

normes nationales et supranationales. La Cour de Cassation, en clarifiant et en adaptant la jurisprudence française, contribue à la construction d'un **cadre de travail équilibré et juste**, en phase avec les exigences européennes.

L'arrêt de la Cour de Cassation a aligné le droit français sur le droit européen en matière de congés payés, assurant une meilleure effectivité des droits des salariés à leurs congés payés.

CSE : méthodologie pour rendre un avis efficace

Le [Comité Social et Économique \(CSE\)](#) est une instance représentative du personnel, mise en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. L'une de ses missions principales est de rendre des avis sur divers sujets liés à la vie de l'entreprise. Mais comment le CSE doit-il formuler et transmettre cet avis ? Voici une méthodologie pour que le CSE joue son rôle de façon efficace.

Comprendre le rôle consultatif du CSE

Avant tout, il est essentiel de comprendre que le CSE a un **rôle consultatif**. Cela signifie qu'il donne son opinion sur un sujet donné, mais cette opinion n'a pas de valeur contraignante. L'employeur est libre de suivre ou non l'avis du CSE, mais il est tenu de le consulter avant de prendre certaines décisions.

Se réunir en séance plénière

L'avis du CSE est généralement formulé lors d'une réunion plénière. Tous les membres élus titulaires doivent être conviés à cette réunion, et un [ordre du jour précis](#) doit être établi. Il est crucial que tous les membres aient accès à toutes les informations nécessaires pour formuler un **avis éclairé**.



Le CSE peut-il émettre un avis en toute connaissance de cause ?

Avant d'émettre son avis, les élus du CSE doivent se poser une question fondamentale : **tous les éléments d'information permettant d'émettre un avis éclairé sont-ils en notre possession ?**

Si le CSE n'est pas en possession de l'ensemble de ces éléments, il doit d'abord attirer l'attention de l'employeur sur les manquements constatés. À défaut de régularisation, le CSE peut engager une procédure judiciaire afin d'obtenir les informations manquantes et un délai de consultation complémentaire.

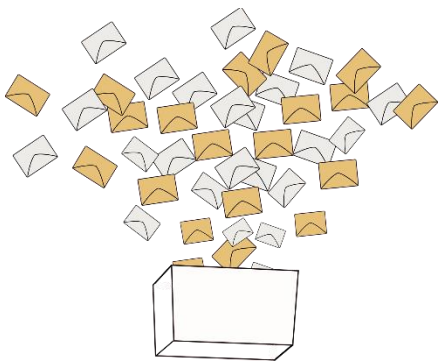
Débattre et échanger

Lors de la réunion, chaque membre du CSE a le droit de prendre la parole, de poser des questions et de partager son point de vue. Il est essentiel d'encourager un **débat ouvert et constructif** pour que l'avis

rendu soit le reflet d'une réflexion collective.

Voter l'avis

Après le débat, un vote est généralement organisé pour déterminer l'avis du CSE. Selon les règles internes de chaque CSE (voir règlement intérieur du CSE), cet avis peut être adopté à la majorité simple ou à la majorité qualifiée. Il est important de préciser dans le procès-verbal le nombre de voix pour, contre et les abstentions.



Le Président du CSE ne participe pas au vote.

Pour qu'un avis soit valablement rendu, la loi n'a pas prévu de quorum ou un nombre d'élus présents minimum lors de la réunion.

Rédiger un avis motivé

Une fois l'avis voté, il doit être rédigé par écrit. **Cet avis doit être clair,**

concis et motivé. Il est essentiel d'expliquer les raisons qui ont conduit le CSE à adopter cet avis, qu'il soit favorable ou défavorable.

Le Code du travail n'exige pas que l'avis soit favorable ou défavorable. L'avis rendu peut-être plus nuancé... Le CSE peut trouver certains aspects du projet intéressants et être en désaccord sur d'autres aspects.

Transmettre l'avis à l'employeur

L'avis du CSE doit être transmis à l'employeur dans les délais prévus par la loi ou l'accord d'entreprise. Généralement, cet avis est remis en main propre lors d'une réunion avec l'employeur ou envoyé par courrier recommandé.

Cet avis doit être rédigé avec le plus grand soin. En effet, celui-ci s'adresse non seulement à l'employeur, mais également aux salariés !

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant une prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions prises par l'employeur. Ils communiquent auprès des salariés, notamment, à travers le procès-verbal du CSE, rédigé après chaque plénière. La rédaction de l'avis doit donc être compréhensible de tous.



Suivre la réponse de l'employeur

Après avoir reçu l'avis du CSE, l'employeur doit informer le comité de sa décision. Si l'employeur décide de ne pas suivre l'avis du CSE, **il doit motiver sa décision.**

Conclusion

Le CSE joue un rôle crucial dans la vie de l'entreprise. Même si son avis n'a pas de valeur contraignante, il permet d'exprimer le point de vue des salariés et d'influencer les décisions de l'employeur. Il est donc essentiel pour les élus du personnel de comprendre comment rendre un avis de manière efficace et constructive.

Mots clés : Rôle consultatif du CSE, Organisation de la séance, Débat entre membres, Procédure de vote, Rédaction de l'avis, Avis motivé, Communication à l'employeur, Réponse de l'employeur.



Suicide et tentative de suicide à cause du travail : comment faire reconnaître l'accident du travail et la faute inexcusable de l'employeur ?

Accident du travail

Il résulte de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale qu'un accident qui se produit alors que le salarié ne se trouve plus sous la subordination juridique de l'employeur constitue un accident du travail, si l'intéressé ou ses ayants droit établissent qu'il est survenu par le fait du travail[1].



Suicide et tentative de suicide hors du temps et du lieu de travail

Lorsque le décès est survenu hors du temps et du lieu de travail, la présomption d'origine professionnelle ne peut s'appliquer et il appartient dès lors aux ayants droit de faire la démonstration de son origine professionnelle[2].

S'agissant de la preuve d'un fait juridique, cette preuve est libre et peut donc être rapportée par tous moyens, notamment par des présomptions graves, précises et concordantes, au sens de l'article 1382 du Code civil (dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016).

Suicide et tentative de suicide à cause du travail

Lorsque seul le contexte professionnel était invoqué par le salarié comme étant la source de ses

souffrances, dès lors, le caractère professionnel du décès est établi[3].

Suicide et tentative de suicide causée par l'imminence du licenciement du salarié

Une tentative de suicide causée par l'imminence du licenciement du salarié a un caractère professionnel[4].

Faute inexcusable de l'employeur

Il ressort des dispositions de l'article 724 du Code civil que les héritiers désignés par la loi ont saisi de plein droit des biens, droits et actions du défunt.

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, et le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.



Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause

déterminante de l'accident. Il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru à la survenance du dommage. La charge de la preuve de la faute inexcusable incombe au salarié ou à ses ayants droit[5].

Lorsque l'équilibre psychologique d'un salarié avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur, caractérisent le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver[6].



Réparation des préjudices

Il résulte de la combinaison des articles L. 452-1, L. 452-3 et L. 452-4 du code de la sécurité sociale, que la victime d'un accident du travail ou ses ayants droit agissant au titre de l'action successorale peuvent prétendre en cas de faute inexcusable de l'employeur à une indemnisation complémentaire pour les préjudices subis à la suite de l'accident[7].

[1] Cour de cassation – Deuxième chambre civile 22 février 2007 n° 05-13.771

[\[2\]](#) Cour d'appel d'Amiens – 2eme protection sociale 18 septembre 2023 n° 21/02682

[\[3\]](#) Cour d'appel d'Amiens – 2eme protection sociale 18 septembre 2023 n° 21/02682

[\[4\]](#) Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 1 juin 2023, 21-17.804

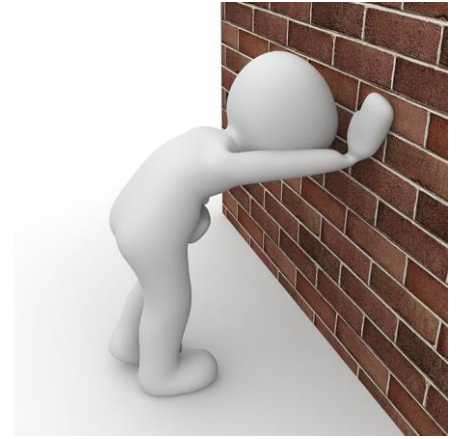
[\[5\]](#) Cour d'appel d'Amiens – 2eme protection sociale 18 septembre 2023 n° 21/02682

[\[6\]](#) Cour de cassation – Deuxième chambre civile 22 février 2007 n° 05-13.771

[\[7\]](#) Cour de cassation – Deuxième chambre civile 25 novembre 2021 / n° 20-14.493

Eric ROCHEBLAVE

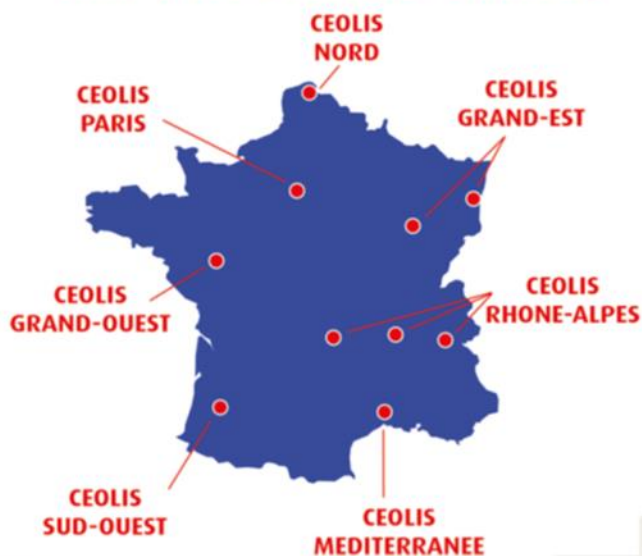
Avocat Spécialiste en Droit du
Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>



Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale
PSE / licenciements
Droit d'alerte
Comptabilité du CSE
Assistance juridique
Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (octobre 2023)