

Négociations salariales, c'est le moment ou jamais !

Sortie de crise sanitaire, croissance économique forte, baisse du chômage, inflation élevée, pénurie de personnel. C'est le moment pour les syndicats et salariés de négocier des hausses de salaire. Cette inversion du rapport de force entre salariés et employeurs ne s'était pas présentée depuis très longtemps.

Un contexte économique et social propice

La sortie de la crise sanitaire de la [Covid-19](#) s'accompagne d'une croissance économique forte. Selon la [Banque de France](#), la croissance économique devrait être de 6,25 % en 2021. Et selon l'[OCDE](#), la croissance économique de la France devrait être de 4,2 % en 2022. L'activité économique est donc particulièrement dynamique. Cette croissance a un effet positif, la baisse du chômage et des effets négatifs, une [inflation forte](#) et une pénurie de main-d'œuvre.

Après une année 2020 avec des prix pratiquement stables, l'indice des prix à la consommation a repris une progression régulière depuis 14 mois. L'inflation pour 2021 devrait être de 2,6 %. Cette inflation forte et inédite depuis très longtemps et ronge le pouvoir d'achat des

ménages. Ce phénomène est la conséquence du rebond économique.

Les tensions sur le marché du travail sont importantes. Près de la moitié des dirigeants d'entreprises ont du mal à recruter, 400 000 postes ne trouvent pas preneur. Parmi les secteurs concernés : le bâtiment, la restauration, mais pas seulement. La pénurie est généralisée.

Il faut également ajouter la forte mobilisation du personnel pendant la pandémie, qui crée une attente.

La conjonction de tous ces phénomènes rééquilibre le dialogue social, en faveur des salariés.

Les salariés et la négociation salariale

L'institut de sondages [OPINION WAY](#) vient de publier une étude sur les salariés et la négociation salariale. Selon cette étude, 52 % des salariés envisagent de demander une augmentation de salaire d'ici la fin de l'année. 47 % des salariés souhaitent demander une augmentation supérieure à 5 %. Les salariés justifient cette demande principalement par deux éléments : l'implication personnelle dans le travail et les résultats obtenus.

Éditorial

Chèques cadeaux : le plafond relevé à 250 euros en 2021

Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a annoncé ce mercredi 24 novembre une hausse du plafond de défiscalisation du chèque cadeau pour favoriser le pouvoir d'achat des Français.

Ainsi, il passe de 171 à 250 euros en 2021.

« *Le chèque cadeau, c'est 171 euros normalement, nous allons porter son plafond à 250 euros* », a-t-il précisé.

Il s'agit d'un coup de pouce exceptionnel destiné à favoriser le pouvoir d'achat des Français à l'approche des fêtes de fin d'année.

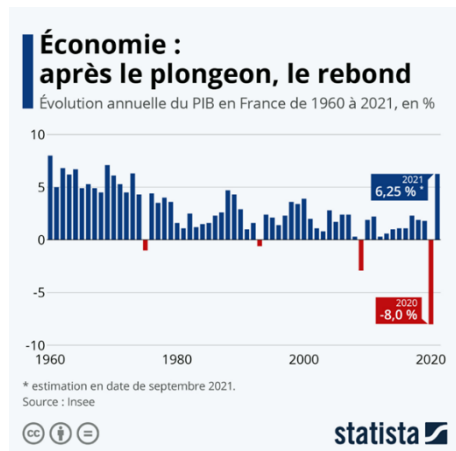
Le groupe CEOLIS vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Par ailleurs, les salariés souhaitent négocier sur plus de formations, des primes sur objectifs personnels, la qualité de vie au travail et le télétravail.



Comment mener les NAO ?

Cette période est aussi l'occasion pour les représentants du personnel de se préparer aux négociations

annuelles obligatoires, dites « NAO ». Alors, comment aborder cette négociation dans la sérénité, faire valoir son point de vue et éviter toute fin de non-recevoir de l'employeur ? ...En développant les arguments expliqués ci-dessus.

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 et sociales 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.

Quels arguments faire valoir pour 2022 ?

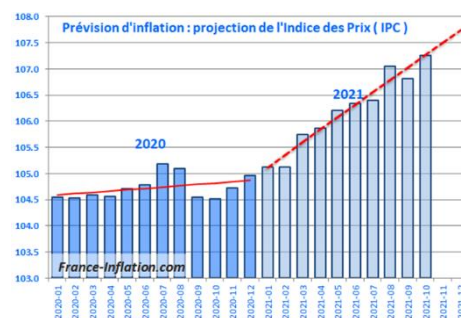
Vous l'avez compris, les représentants du personnel seront en position de force !

En premier lieu, les élus du personnel doivent mettre en avant la situation économique et sociale actuelle (croissance économique forte, inflation, pénurie de personnel, implication des salariés pendant la pandémie), pour défendre leurs revendications.

Ils doivent mesurer les efforts réalisés par les salariés pendant

cette pandémie pour obtenir un « juste retour sur investissement ».

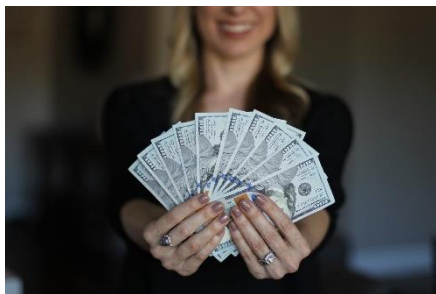
Les élus doivent ensuite analyser l'évolution des salaires des dernières années : les salaires ont-ils été



gelés ? Ont-ils bénéficié d'un coup de pouce ?

Les élus doivent également intégrer la prise en compte des résultats du calcul de l'index d'égalité homme / femme par des mesures de correction des écarts de rémunération.

Une attention toute particulière devra être portée sur l'évolution de la rémunération des dirigeants (salaires, primes, bonus, dividendes) ? Ont-ils fait des efforts pendant cette période difficile ?



On le voit, les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2022,

s'annoncent plus faciles que les années précédentes. Les entreprises n'auront pas le choix, elles devront « lâcher » du lest ! Les syndicats patronaux en ont bien conscience.

« Il y a, je pense, beaucoup d'entreprises qui augmenteront les salaires, parce que, d'abord, les salaires en 2020 et 2021 ont été peu augmentés, parce qu'il y a de

l'inflation, et parce qu'on a du mal à recruter », a déclaré M. Roux de Bézieux (Président du MEDEF) sur RTL. « Il y a des accords d'entreprise, il y a des négociations. Il y a, en ce moment, 57 branches qui négocient et il y aura beaucoup de négociations en début d'année », a-t-il détaillé. (Article Magazine Challenges).

Tout savoir sur l'indemnité « inflation »

Avec la reprise très forte de l'activité économique, partout dans le monde, liée à la sortie de la [pandémie de la Covid-19](#), l'inflation a fait sa réapparition. L'INSEE définit l'inflation comme "la perte de pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix".

Une inflation qui ronge le pouvoir d'achat

La flambée des cours des matières premières, les difficultés d'approvisionnement, les pénuries de main-d'œuvre et les hausses de salaire font grimper les prix. La planète entière est touchée par ce phénomène, qui **ronge le pouvoir d'achat et l'épargne des plus modestes**. L'inflation pénalise le commerce extérieur en rendant les produits relativement plus chers à l'étranger. L'inflation entraîne des taux d'intérêt élevés, qui n'incitent pas les ménages à emprunter. L'inflation est donc un phénomène redouté des dirigeants politiques et des banques centrales.

En France, un élément a surtout retenu l'attention : la flambée du prix des carburants.

Pour répondre à cette situation, le gouvernement a créé une « indemnité inflation » d'un montant de 100 euros.

Nota : La base légale de ce dispositif figure à l'article 12 du 2^e [projet de loi de finances rectificative](#). Les modalités techniques de l'indemnité seront précisées par décret. Les informations ci-dessous sont donc susceptibles d'évolution.



38 millions de personnes concernées !

L'indemnité sera versée à toute personne âgée d'au moins 16 ans. Elle ne sera soumise ni à cotisation ni à l'impôt sur le revenu et ne sera pas

prise en compte dans les conditions de ressources pour bénéficier d'aides sociales.

Cette aide devrait concerner 38 millions de personnes, c'est-à-dire les personnes ayant des ressources ne dépassant pas **2 000 euros par mois**.

Elle concernera un très large public (salariés, demandeurs d'emploi, agents publics, travailleurs non salariés, bénéficiaires de prestations sociales, retraités, étudiants, apprentis, bénéficiaires des minima sociaux, etc.).

Modalités de versement de cette aide

L'indemnité sera versée par la personne qui verse habituellement les revenus à la personne concernée. Pour les salariés, elle sera versée, à priori, en décembre 2021. Elle devra figurer sur une ligne dédiée du bulletin de paie, avec la mention « indemnité inflation, aide exceptionnelle de l'Etat ».

Le salarié n'aura aucune démarche particulière à effectuer.

Pour bénéficier de l'aide, le salarié devra avoir perçu une rémunération moyenne inférieure à 2 000 euros nets par mois, avant impôt sur le revenu, du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021, soit en moyenne 2 600 euros bruts par mois. L'aide sera proratisée en fonction de la durée du contrat de travail ou du temps de travail. L'aide sera due en cas de congés ou d'absence.



L'ensemble des organismes ayant versé l'indemnité inflation sera intégralement remboursé par l'Etat.

Aide ou mendicité ?

Plusieurs critiques sont formulées par les commentateurs (journalistes, politiques) sur cette indemnité.

Pour certains, cette aide n'est qu'une opération « [anti-gilets jaunes](#) », en vue de tuer dans l'œuf tout redémarrage du mouvement. Pour d'autres, cette aide tient de la mendicité ou de l'opération électorale liée aux prochaines élections présidentielles.

Au-delà de la polémique, cette aide est le symptôme d'un pouvoir d'achat insuffisant d'une large partie de la population française et relance à nouveau le débat sur le partage équitable des richesses créées dans notre pays.

Quid du financement de cette aide ?

L'enveloppe globale de cette aide devrait atteindre 3,8 milliards d'euros. Selon le gouvernement, elle « devrait » être financée par la

reprise de la croissance économique !

Vous avez déjà entendu cet argumentaire ?

Malheureusement, oui...

Depuis 1974, les administrations publiques françaises affichent chaque année un déficit. Et chaque année, les gouvernements successifs nous expliquent que les déficits seront financés par la croissance à venir...

Pour l'année 2020, la [dette de l'Etat français](#) a augmenté de 11 %, pour atteindre 271 milliards d'euros. La dette publique est de 2 650 milliards d'euros.

Un parallèle peut être fait avec la situation écologique de la planète. Lors de la [26e conférence annuelle de l'ONU sur le climat](#), tous les dirigeants du monde ont acté la situation catastrophique de la planète, mais n'ont pris aucune mesure sérieuse, pour lutter contre le réchauffement climatique. Il en est de même pour les déficits depuis 47 ans...



Le dialogue social pendant la crise sanitaire et après

La [pandémie de la Covid-19](#) a profondément modifié le dialogue social dans les entreprises. Une [étude de la fondation Jean-Jaurès](#) et une étude [Liaisons Sociales/Opinion Way](#) mettent en lumière l'impact de cette période sur le « **e-dialogue social** » et les thèmes de la négociation d'entreprise pendant et après cette période difficile pour les salariés.

Le « e-dialogue social » pendant la crise et après

Avec la crise sanitaire, les entreprises ont basculé à marche forcée, dans le « e-dialogue social ». Les réunions du CSE ([comité social et économique](#)) se sont déroulées en grande partie, à distance, grâce aux outils numériques.

Selon la fondation Jean-Jaurès, pendant cette période, les employeurs n'ont pas vraiment décompté les [heures de délégation](#). Une part importante du dialogue social ayant été informel.

Au final, le dialogue social s'est maintenu et adapté à cette situation inédite.

Des points négatifs sont toutefois relevés. Les réunions du CSE se sont éternisées et les nouveaux élus se retrouvaient dans une phase difficile d'intégration. Le maintien des liens élus/salariés a été difficile, le télétravail généralisé n'ayant pas arrangé les choses !

Les réunions en distanciel sont difficiles à gérer. La communication non verbale est diminuée (postures, vision des interlocuteurs) et la capacité à se comprendre est plus complexe. La qualité des réunions en est affectée.



Élus et Direction sont d'accord pour dire que le présentiel est plus efficace que le distanciel.

Pour la fondation Jean-Jaurès, le « e-dialogue social » semble pouvoir perdurer, après la crise, à condition d'être articulé avec du présentiel. La crise sanitaire a mis en évidence la nécessité d'un **dialogue social de proximité**, proche des salariés.

Les thèmes de négociation pendant la crise

Quels ont été les thèmes de négociation en entreprise pendant la pandémie ? Quels seront les thèmes de négociation prioritaires

des mois à venir ? Une étude [Liaisons Sociales/Opinion Way](#) apportent des éléments de réponses à ces deux questions.

Le **temps de travail** a été l'enjeu majeur de la négociation collective en entreprise. Un tiers des accords conclus en 2021 concernent ce sujet. Pour les six mois à venir, ce sujet devrait rester prioritaire.

De nombreuses entreprises ont également négocié sur les enjeux environnementaux et sur les conditions de travail/la qualité de vie au travail.

Concernant le télétravail, une majorité d'entreprises a retenu deux jours de travail à distance par semaine.

Pour l'année 2022, la négociation d'entreprise portera prioritairement sur les rémunérations et les enjeux environnementaux.

Les [négociations salariales](#) seront un sujet incontournable. Investissement des salariés pendant la crise sanitaire, augmentation du coût de la vie et partage de la richesse de l'entreprise ne pourront pas être éludés par les employeurs.

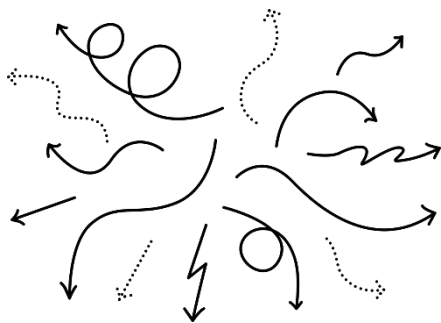
Avec la mise en place de la BDESE ([Base de données économiques, sociales et environnementales](#)) en 2022, les enjeux environnementaux seront aussi au cœur du dialogue social.

Les règlements intérieurs irrégulièrement élaborés, déposés ou publiés sont inopposables aux salariés

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant au moins cinquante salariés (Article L 1311-2 du Code du travail)

Lorsqu'il est tenu d'élaborer un règlement intérieur, l'employeur ne peut pas prononcer d'autres sanctions que celles qui y sont prévues, à l'exception du licenciement[1].

La mise en place du règlement intérieur est soumise à une procédure qui s'applique également en cas de modification ou de retrait de ses clauses.



Il ressort des articles L1321-4, R1321-1 et R1321-2 du code du travail que l'employeur doit recueillir l'avis du comité d'entreprise (aujourd'hui CSE) ou à défaut des représentants du personnel et qu'il doit le communiquer en deux exemplaires à l'inspecteur du travail.

Parallèlement, il doit le déposer au greffe du conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est située l'entreprise et procéder à son

affichage de manière constante sur les lieux de travail et dans les lieux où se fait l'embauchage et à leur porte.

A défaut de l'accomplissement de ces formalités, les dispositions du règlement intérieur sont inopposables aux salariés.

En effet, pour la Cour de cassation, « le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent être opposés au salarié que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail, qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés »[2].

L'article L. 1321-4 du code du travail dispose :

« Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité social et économique.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité social et économique, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou

de retrait des clauses du règlement intérieur. »



L'article R. 1321-1 du même code précise que « le règlement intérieur est porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche. »

L'article R. 1321-2 du même code précise que « le règlement intérieur est déposé, en application du deuxième alinéa de l'article L. 1321-4, au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement. »

L'article R. 1321-3 du même code précise que « le délai prévu au deuxième alinéa de l'article L. 1321-4 court à compter de la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt définies aux articles R. 1321-1 et R. 1321-2. »

L'article R. 1321-4 du même code précise que « le texte du règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail en deux exemplaires ».

L'article R. 1321-5 du même code précise que « l'obligation prévue au premier alinéa de l'article L. 1311-2 s'applique au terme d'un délai de douze mois à compter de la date à laquelle le seuil de cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs suivant la création de l'entreprise. »



Le juge judiciaire, et en particulier le juge prud'homal, est compétent pour apprécier l'opposabilité de du règlement intérieur aux salariés de l'entreprise[3].

Pour la Cour de cassation[4], « la cour d'appel d'Orléans, qui a constaté que le règlement intérieur mentionne qu'il a été envoyé à l'inspecteur du travail le 7 mars 2003 accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel, mais que l'envoi du règlement intérieur à l'inspecteur du travail n'a pas pu être accompagné de l'avis des institutions représentatives du personnel puisque l'employeur a adressé le règlement intérieur au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à la délégation unique du personnel le 7 mars 2003, leur indiquant qu'ils avaient jusqu'au 21 mars 2003 pour formuler des remarques et que les procès-verbaux des réunions du CHSCT et de la délégation unique du personnel font apparaître que ces

représentants du personnel se sont prononcés respectivement les 9 et 14 avril 2003, en a exactement déduit que le règlement intérieur était inopposable au salarié et que les sanctions prononcées à son encontre devaient être annulées ».

Pour la Cour d'appel d'Orléans, l'employeur « qui verse au débat un règlement intérieur dont il est impossible de savoir s'il s'applique à cette entreprise, qui n'est pas daté, ni accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel à défaut et dont on ne sait s'il a été communiqué à l'inspecteur du travail. Ce règlement intérieur est inopposable » [5].

Pour la Cour d'appel de Douai, l'employeur « qui ne justifie pas avoir effectivement transmis le règlement intérieur à l'inspecteur du travail compétent, celui-ci n'est pas opposable au salarié » [6].

Pour la Cour d'appel de Douai, « les mentions du règlement intérieur modifié, le courrier de son dépôt au conseil de prud'hommes de Douai du 30 septembre 2014 et son récépissé du 1er octobre 2014, le courrier d'envoi à l'inspecteur du travail du 30 septembre 2014 et son accusé de réception ainsi que les procès-verbaux des consultations du comité d'entreprise du 9 septembre 2014 et du CHSCT du 26 septembre 2014 ne sauraient suffire à démontrer, alors que Madame B A le conteste, que l'association le centre Hélène Borel a respecté les formalités de publicité par affichage prévue par l'article R1321-1 du code du travail. » [7]



Pour la Cour d'appel d'Amiens, « le règlement intérieur pris dans son ensemble constitue un acte réglementaire de droit privé qui n'est pas en tant que tel transféré avec les contrats de travail au nouvel employeur.



Il en résulte que si le nouvel employeur souhaite adopter le règlement intérieur de l'entreprise cédante, il ne pourra le faire qu'à la condition de respecter la procédure d'élaboration, de publicité et de dépôt prévues par les dispositions légales et réglementaires ci-dessus rappelées. » [8]

Pour la Cour d'appel de Nîmes, « l'employeur ne justifie pas avoir recueilli l'avis des représentants du personnel préalablement aux formalités de dépôt et de publicité que, faute pour lui d'avoir satisfait à cette formalité substantielle, son règlement intérieur n'a pas pu produire effet. Il est donc inopposable aux salariés » [9]

[1] Cour d'appel de Douai – ch. Sociale 28 mai 2021 / n° 1621/21

[2] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2021, 20-12.327

[3] Cour d'appel de Versailles – ch. 06 1 avril 2021 / n° 18/01347

[4] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2021, 20-12.327

[5] Cour d'appel d'Orléans – ch. Sociale 24 juin 2021 / n° 19/00450

[6] Cour d'appel de Douai – ch. Sociale 28 mai 2021 / n° 1583/21

[7] Cour d'appel de Douai – ch. Sociale 28 mai 2021 / n° 1621/21

[8] Cour d'appel d'Amiens – ch. des Prud'Hommes 05 31 mars 2021 / n° 18/00985

[9] Cour d'appel de Nîmes – ch. civile 05 ch. Sociale 8 septembre 2020 / n° 17/03654

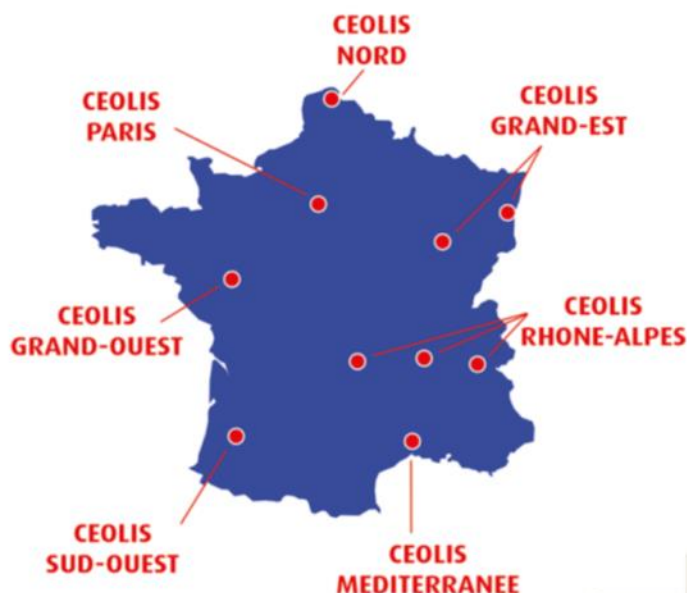
Eric ROCHEBLAVE
Avocat Spécialiste en Droit du Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>



Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

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



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.

Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr