



Comment obtenir des résultats dans les NAO 2021, malgré la Covid-19 ?

Ce début d'année est l'occasion pour les représentants du personnel de se préparer aux négociations annuelles obligatoires, dites « NAO ».

En raison de la crise sanitaire, l'année 2020 enregistre la [pire récession mondiale](#) depuis plusieurs décennies. Une grande partie de l'année 2021 risque d'être tout aussi difficile. Les comptes de la plupart des entreprises seront dégradés.

Une contraction de 9 % du PIB est attendue sur 2020. Le rebond de l'économie serait de + 3 % au premier trimestre 2021 et + 2 % au deuxième.

Faut-il pour autant que les élus du personnel « baissent » les bras ? Certainement pas !

Alors, comment aborder cette négociation dans la sérénité, faire valoir son point de vue et éviter toute fin de non-recevoir de l'employeur ?

La NAO : de quoi parle-t-on ?

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.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial Une France en plein déclassement ?

Le mouvement des gilets jaunes et la pandémie de la Covid-19 ont été les révélateurs de la chute de notre pays.

La France n'est plus une grande nation.

Les dysfonctionnements de notre État, le mille-feuille administratif, le manque de moyens et la paupérisation sont-ils les signes d'un affaiblissement inexorable ?

L'État providence, signe distinctif de notre nation, ne fonctionne manifestement plus, dans une économie mondialisée à l'excès.

**Comment rebondir ?
Comment retrouver du dynamisme ?
Comment redonner de l'espoir à nos concitoyens ?**

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 et sociales \(BDES\)](#). 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 BDES. 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.

Quelles sont les prévisions des économistes pour 2021 ?

Les économistes anticipent un arrêt net et brutal de la progression des salaires en 2021. Poursuite de la pandémie, confinement et incertitude économique persisteront. Les Dirigeants surveilleront de très près l'évolution de la masse salariale.

Inflation faible, chômage de masse n'inciteront pas les employeurs à être généreux !

Tous secteurs confondus, les budgets prévisionnels d'augmentation pour 2021 divergent selon les cabinets de conseil. Chez Deloitte, ils s'établissent à 1,5 % pour les

employés, techniciens et agents de maîtrise, et 1,7 % pour les cadres (contre des enveloppes de respectivement 2 % et 2,3 % octroyées en 2020). Plus optimiste, l'enquête Salary Budget Planning de Willis Towers Watson avance un taux d'augmentation d'au moins 2,4 %, selon la moitié des DRH (contre 2,3 % cette année).



Quels arguments faire valoir pour 2021 ?

En premier lieu, les élus du personnel doivent faire le lien entre la situation économique et financière de l'entreprise et la crise sanitaire en cours. La crise sanitaire a-t-elle eu un impact faible, moyen

ou fort sur les performances de l'entreprise ?

Ils doivent mesurer les efforts réalisés par les salariés pendant cette pandémie pour obtenir une juste récompense.

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 ? Ont-ils fait des efforts pendant cette période difficile ?

On le voit, les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2021, s'annoncent difficiles...



Entretien professionnel et crise sanitaire de la Covid-19

Depuis les accords [ANI du 14 décembre 2013](#), les entretiens professionnels sont devenus un « rituel » dans les entreprises. La [pandémie de la Covid-19](#) peut gêner l'organisation de ces entretiens. Pour cette raison, un délai supplémentaire est accordé aux employeurs pour les élaborer.



À quoi sert l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel est devenu un outil incontournable pour gérer la carrière des salariés et les compétences requises dans l'entreprise. Son objectif est d'identifier le niveau d'[employabilité](#) des salariés et leurs perspectives d'évolution professionnelle.

Toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et leur secteur d'activité doivent les organiser.

L'entretien professionnel est organisé **tous les deux ans**. Un accord collectif ou de branche peut définir une périodicité différente. Il doit également être organisé au retour de certains congés (maternité, longue maladie, etc.).

Lors de l'entretien, les informations doivent être délivrées au salarié sur :

- La validation des acquis de l'expérience ([VAE](#)),
- L'activation de son compte personnel de formation ([CPF](#)),
- Les abondements que l'employeur est susceptible de financer,
- Le [conseil en évolution professionnelle](#).

Il s'agit de confronter le projet professionnel du salarié avec les compétences dont l'entreprise a et aura besoin. Il en découle un plan d'action, pour permettre au salarié d'évoluer sur le plan professionnel.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit être l'occasion de faire un état des lieux du parcours professionnel du salarié. L'entreprise doit vérifier que le salarié a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification pour la formation,
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Le contenu de l'entretien doit être porté par écrit. Une copie est remise au salarié.

Attention, il ne faut pas confondre cet entretien avec l'[entretien d'évaluation](#) que peut organiser l'employeur. Il s'agit de deux entretiens bien distincts !

Impact de la Covid-19 sur les entretiens



La pandémie en cours peut perturber la tenue des entretiens dans les délais légaux. **Pour cette raison, les employeurs sont autorisés à différer tous les entretiens professionnels qui auraient dû se tenir entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021, et cela, au plus tard le 30 juin 2021.**

Rappel : le [comité social et économique](#) (CSE) doit être consulté sur la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Arrêt maladie Covid-19 : suppression du délai de carence

En raison de la pandémie de la [Covid-19](#), de nombreux salariés sont ou vont être en arrêt de travail. Le législateur vient de décider de supprimer le délai de carence lié à ces arrêts maladie.

Arrêt maladie : rappel du régime applicable hors Covid-19

Un salarié en arrêt de travail pour maladie peut percevoir des indemnités journalières (IJ) de la caisse primaire d'assurance maladie ([CPAM](#)). Elles sont versées sous conditions de cotisations avec un délai de carence. Le montant dépend du salaire. Sous conditions, le salarié peut aussi percevoir des indemnités de son employeur pouvant compléter les IJ jusqu'à 90 % de son salaire. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir le maintien intégral du salaire.

Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois de l'arrêt, le salarié doit justifier, au jour de l'interruption de travail, des conditions suivantes :

- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt,
- Ou avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du SMIC horaire fixé au début de cette période.

Pour continuer d'être indemnisé si l'arrêt se prolonge au-delà de 6 mois, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- A la date d'interruption de travail, justifier d'une affiliation à la Sécurité sociale depuis 12 mois au moins, et avoir travaillé au moins 600 heures les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt,
- Ou avoir cotisé, pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du SMIC horaire fixé au début de cette période.



Les IJ sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si le salarié est mensualisé, le salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts (servant d'assiette, au calcul des cotisations dues par les assurances maladie, maternité, invalidité et décès) perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Le salaire pris en compte pour calculer le gain journalier de base est plafonné à 1,8 fois le montant du SMIC en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 2 798,25 € par mois en 2021).

Les IJ sont versées après un délai de carence de 3 jours. Le délai de

carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- Reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures,
- Arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD).

Régime applicable avec la Covid-19

Afin d'inciter les personnes à s'isoler le plus rapidement possible, le gouvernement a décidé de supprimer le délai de carence (du 10 janvier 2021 au 31 mars 2021), pour les salariés testés positifs à la Covid-19 ou étant seulement symptomatiques. Les conditions d'ouverture de droit ne sont pas non plus applicables.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable aux [indemnités complémentaires](#) versées par l'employeur, pour la même période.

Sont concernés par ces dispositions, les assurés :

- Considérés comme personnes vulnérables, ne pouvant être placées en [activité partielle](#),
- Parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement,
- Présentant les symptômes de la Covid-19, à condition qu'ils fassent réaliser un test de dépistage dans un délai de deux jours à compter du début de l'arrêt de travail, et pour la

- durée courant jusqu'à la date d'obtention du résultat du test,
- Présentant le résultat d'un test de dépistage positif à la Covid-19.

Pour bénéficier de cette indemnisation dérogatoire, le salarié doit :

- Se déclarer sur le site declareameli.fr. Il recevra un récépissé lui permettant de justifier son absence du travail,
- Puis, se reconnecter sur le site, une fois le test de dépistage réalisé dans le délai imparti, afin d'indiquer la date de test et le lieu de dépistage.

Si le test est négatif, le salarié peut reprendre son travail. Si le test est positif, l'arrêt de travail se prolonge.

Un salarié qui ne vient pas au travail pendant 2 ans, n'est pas forcément démissionnaire !

La démission ne se présume pas. Elle doit résulter de la volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Un abandon de poste ou une absence prolongée ne suffisent pas à mettre fin à son contrat de travail.



La Cour de cassation ([arrêt n° 19-12.447 F-D du 25 novembre 2020](#)) vient de confirmer cette interprétation.

Le salarié d'une entreprise avait menacé son employeur de démissionner, puis ne s'était plus présenté à son poste de travail à compter du 24 février 2014. Ce même jour, il avait indiqué à son

employeur par SMS qu'il ne fallait plus « compter sur lui ». Il n'avait pas réagi aux relances de l'employeur, qui lui demandait de reprendre le travail.



Considérant qu'il était démissionnaire, l'employeur avait cessé de le rémunérer. Deux ans

après, le salarié saisissait les prud'hommes en vue d'obtenir la reconnaissance d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La démission ne se présume pas !

La Cour de c

assation considère, dans notre cas, que le salarié n'a pas exprimé sa volonté claire et non équivoque de démissionner. L'employeur ne pouvait pas le considérer comme automatiquement démissionnaire. Pour cesser de lui verser son salaire, il aurait dû le mettre en demeure de reprendre le travail ou de justifier son absence. Ce n'est qu'après cette étape, qu'il pouvait engager une procédure de licenciement.

Rupture conventionnelle, vice du consentement et PSE

La rupture conventionnelle a été instituée en août 2008. Il s'agit d'un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dans laquelle, l'employeur et le salarié, conviennent en commun, les conditions de la rupture. Cette rupture fait l'objet d'une convention entre les deux parties, homologuée par le ministère du Travail et de l'Emploi.

L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires.



En 2019, le nombre de [ruptures conventionnelles a atteint 444 000](#), ce qui constitue un nouveau record. La rupture conventionnelle est devenue l'outil incontournable pour acter la séparation entre l'employeur et son salarié.

La Cour de cassation (arrêt du 6 janvier 2021) vient de préciser que la dissimulation par l'employeur qu'un [plan de sauvegarde de l'emploi](#) (PSE) est en cours, justifie la nullité de la rupture conventionnelle, pour vice de consentement.

Le 18 décembre 2015, un employeur et un salarié ont signé une rupture conventionnelle. Deux mois plus tard, un plan de sauvegarde de l'emploi est présenté aux représentants du personnel, prévoyant des mesures d'accompagnement.

Le salarié qui a quitté l'entreprise constate que les mesures d'accompagnement du PSE étaient plus favorables que les dispositions actées dans la rupture conventionnelle. Il demande donc l'annulation de la rupture conventionnelle pour vice de consentement. Il estime qu'il n'aurait jamais conclu celle-ci s'il avait su qu'il pouvait bénéficier à court terme du PSE et des mesures d'accompagnement plus avantageuses.

Le salarié a obtenu gain de cause devant la Cour d'appel d'Agen, qui a retenu l'existence d'un dol.

Le dol fait partie des trois vices de consentement susceptibles de faire annuler un contrat conclu entre

parties. Ainsi, selon l'article 1137 du Code civil, « Le dol est le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges. Constitue également un dol la dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie ».



La Cour de cassation confirme le verdict. La rupture conventionnelle est donc nulle et les effets du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur doit livrer une information complète au salarié au moment de la conclusion de la convention. Dès lors qu'un projet de PSE est sur les rails et que le poste du salarié peut être concerné, il doit l'informer des avantages dont il bénéficierait si la rupture de son contrat intervenait dans le cadre de ce plan. Cela afin de permettre au salarié de signer en toute connaissance de cause.

COVID-19 : les employeurs doivent (aussi) protéger la santé mentale de leurs salariés

Dépression réactionnelle, détresse psychologique, état dépressif, santé mentale dégradée, troubles psychosociaux, risques psychosociaux, souffrance mentale... la pandémie de COVID-19 a des conséquences sur la santé mentale des salariés.



Aux termes de l'article L.4121-1 du Code du travail, les employeurs doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les employeurs veillant à leur adaptation pour tenir

compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Les employeurs doivent mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité sanitaires nécessaires et procéder à l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels, en y associant les représentants du personnel.

Dans un arrêt du 24 avril 2020, la [Cour d'appel de Versailles](#) a confirmé l'ordonnance rendue par le [tribunal judiciaire de Nanterre](#) statuant en référé en ce qu'il a ordonné à un employeur, en y associant les représentants du personnel, à l'évaluation des risques professionnels inhérents à l'épidémie de Covid-19 sur l'ensemble de ses entrepôts ainsi qu'à la mise en œuvre des mesures prévues à l'article L. 4121-1 du Code du travail en découlant et dit que le comité social et économique central et les comités sociaux et économiques des six établissements seront consultés et associés à l'évaluation.



Les juges ont, à bon escient, relevé que l'employeur n'a pas évalué les risques psychosociaux, particulièrement élevés en raison du risque épidémique et des réorganisations induites par les mesures mises en place pour prévenir ce risque.

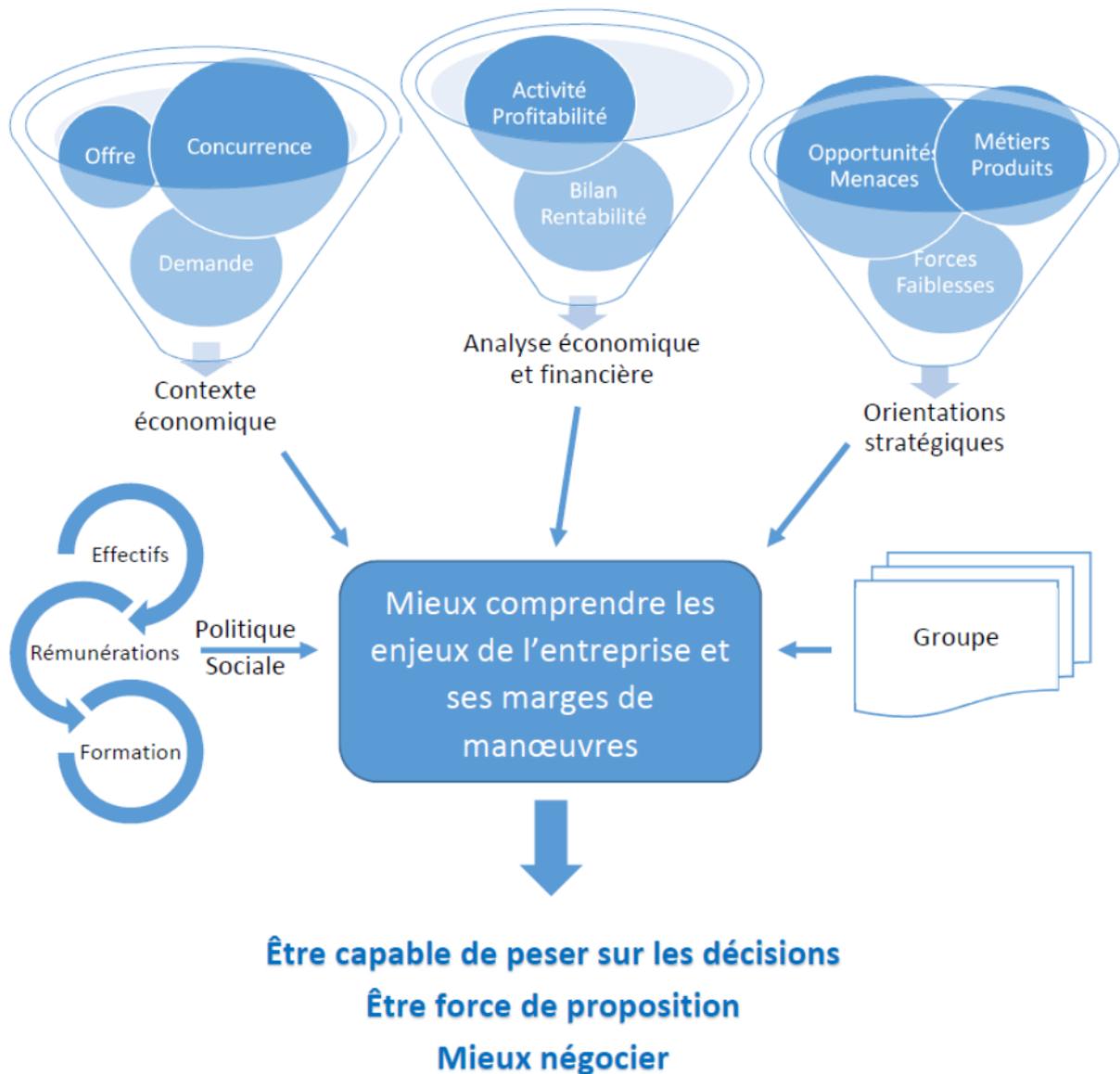
Cour d'appel de Versailles, 14e chambre, 24 Avril 2020 – n° 20/01993

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

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

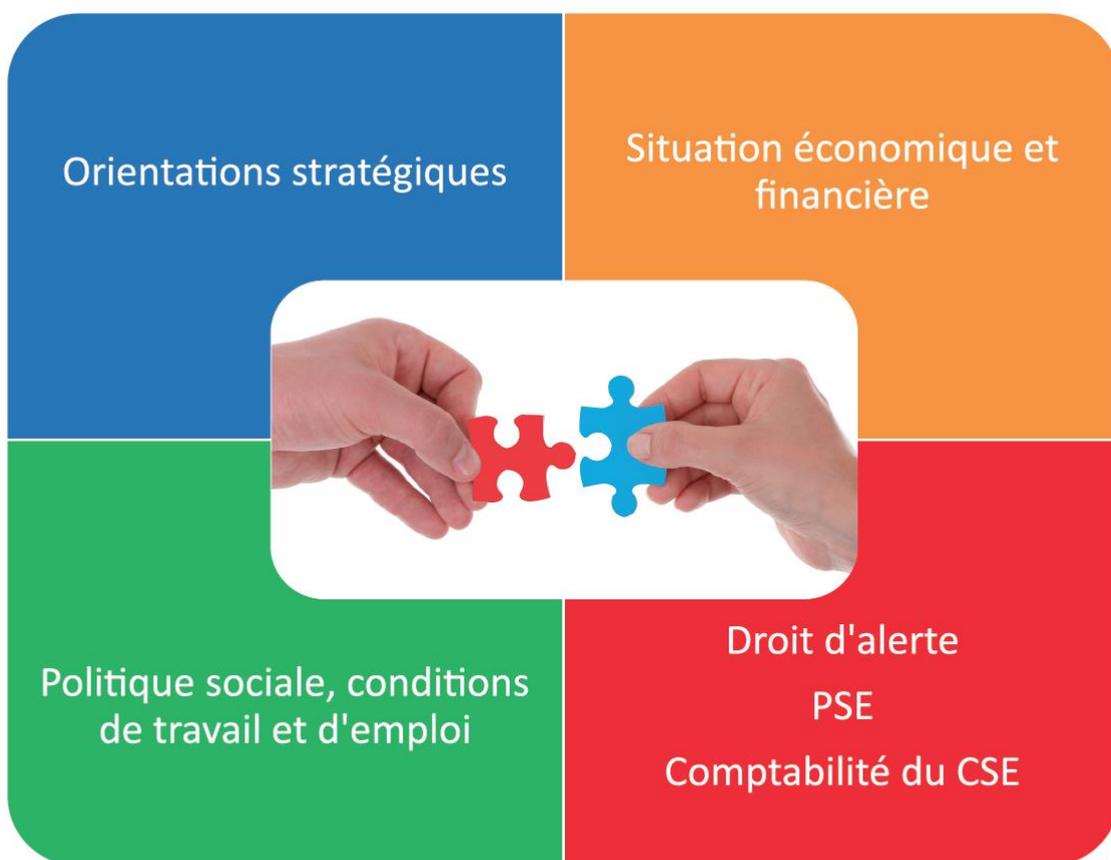
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (février 2021)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35