

DIALOGUE SOCIAL

SALAIRES : APPUI A LA NEGOCIATION



SOMMAIRE

S'INFORMER.....	3
REPERES. LES INDICATEURS ECONOMIQUES A CONNAITRE	3
ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS, CRÉDIT D'IMPÔT, ETC. LES MARGES DÉGAGÉES PAR L'ENTREPRISE.....	5
MASSE SALARIALE, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE : DES INDICATEURS À EXPLOITER	6
ÉLABORER UNE STRATEGIE	9
DÉROULEMENT IDÉAL D'UNE NAO	9
RAPPEL : QUELLES INFORMATIONS POUR PRÉPARER UNE NAO ?	9
QUELQUES CONSEILS POUR CONSTRUIRE VOTRE ARGUMENTATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE.....	10
QUE FAIRE SI L'EMPLOYEUR REFUSE D'OUVRIR LES NEGOCIATIONS SALARIALES?.....	11
FOCUS : «PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR D'ACHAT ».....	11
(LOI DU 24 DECEMBRE 2018 PORTANT MESURES D'URGENCE ECONOMIQUES ET SOCIALES)	11
QUELQUES CONSEILS POUR CONSTRUIRE VOTRE ARGUMENTATION AU NIVEAU DE LA BRANCHE.....	12
LES RÈGLES D'OR DE LA NÉGOCIATION SALARIALE.....	13
MAITRISER LE CADRE LEGISLATIF	13
UNE NEGOCIATION EN PRINCIPE ANNUELLE.....	13
NIVEAUX DE NEGOCIATION	14
UNE NEGOCIATION INTEGREE DANS UN BLOC PLUS VASTE.....	15
PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES PRIMES DE BRANCHES.....	15
REGLES DE VALIDITE DES ACCORDS.....	15
DUREE DES ACCORDS	16

Marqués par un contexte de fortes attentes sociale et des revendications souvent légitimes de nos concitoyens de vivre dignement de leur travail, les NAO salaire seront un temps fort de vos négociations cette année. La perte du pouvoir d'achat et l'augmentation du coût de la vie en partie dues aux dépenses contraintes sont une réalité, la stagnation des salaires en est une autre. Cette note d'appui à vos négociations vous permettra d'avoir des éclairages chiffrés et quelques conseils pour mener à bien vos négociations afin de répondre aux attentes légitimes des salariés que vous représentez

S'INFORMER

Avant d'entrer en négociation, il est essentiel de s'informer : indicateurs économiques, allègements de cotisations, masse salariale, ... constituent des données repères pour établir un diagnostic et étayer votre argumentation.

REPERES. LES INDICATEURS ECONOMIQUES A CONNAITRE

ÉVOLUTION DU SMIC : PAS DE COUP DE POUCE EN 2019 !

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Smic horaire brut (en euros)	9,61	9,67	9,76	9,88	10,03
Smic mensuel brut pour 151,67h de travail (en euros)	1457,52	1466,62	1480,27	1498,47	1521,22

ÉVOLUTION DES SALAIRES* MENSUELS DE BASE DES OUVRIERS ET DES EMPLOYÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

	1 ^{er} trim. 2018	1 ^{er} et 2 ^{ème} trim. 2018	Variation annuelle
ENSEMBLE	0,3	0,6	+1,5%
Information communication	0,2	0,8	+1,4%
Industrie	0,3	0,8	+1,7%
Construction	0,3	0,7	+1,6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	0,1	0,3	+1,4%
Tertiaire	0,3	0,6	+1,4%
Hébergement et restauration	0,3	0,5	+1,2%

L'INFLATION : LES PRIX ONT AUGMENTE TRES NETTEMENT EN 2018

2016	2017	2018
+0,2 %	+1,1 %	+1,6 %

L'inflation est essentiellement portée par l'augmentation des prix de l'énergie, du tabac et des produits alimentaires.

PRIX DES PRODUITS FRAIS : FORTE ACCELERATION

2016	2017	2018
+3,7 %	+4,5 %	+7,8 %

PRIX DE L'ENERGIE : PROGRESSION PERSISTANTE

2016	2017	2018
+0,2 %	+6,2 %	+ 8%

Attention !

Depuis 2018, les prix augmentent plus vite que les salaires. L'inflation n'est pas portée par une hausse des salaires mais bien issue de facteurs extérieurs. Les salaires réels¹ sont donc en baisse.

AUGMENTATION MOYENNE ANNUELLE DU POUVOIR D'ACHAT PAR PERSONNE : LE POUVOIR D'ACHAT STAGNE LORS DE LA DERNIERE DECENNIE

1998-2008	2008-2018
2%	0.3%

L'évaluation de l'évolution du pouvoir d'achat doit se faire en prenant compte le **montant des dépenses contraintes ou pré-engagées**. En effet, leur poids est particulièrement croissant dans le budget des ménages. Les dépenses pré-engagées recouvrent : le logement, l'électricité, le gaz, les télécommunications, les frais de cantines, la télévision, les assurances, etc. Elles sont passées de 9% en 1959 à **23% en 2017**, cette augmentation est d'autant plus forte que les ménages sont modestes³ pour atteindre **61 %** du budget des personnes vivant sous le seuil de pauvreté.

AUGMENTATION ANNUELLE DE L'INDICE DE REFERENCE DES LOYERS

2016	2017	2018
+0,18 %	+1.05 %	+1.74%

LA TENDANCE POUR 2019 SELON L'INSEE

Si l'on ne tient pas compte du tabac et du carburant, l'inflation sera encore dynamique en 2019. Le contexte international rend incertaine l'évolution des prix du carburant. Les produits frais et alimentaires risquent de continuer à augmenter avec l'application dès 2019 de la loi « Agriculture et Alimentation » qui encadre les réductions dans la grande distribution. Le relèvement du seuil de revente à perte (SRP) le 1er février 2019 dans la distribution devrait conduire à une hausse de tarifs sur 4% des produits alimentaires de grande consommation. Certains produits parmi les plus consommés verront leur prix augmenter entre 6 et 10%.

Conseil CFTC :

Le détail de la hausse des prix par catégorie de produits laisse apparaître clairement une augmentation conséquente qui peut être utilisée dans vos négociations. De plus, cela montrera à votre interlocuteur que vous avez bien préparé vos négociations en faisant des recherches détaillées.

La hausse (certes faible) du pouvoir d'achat moyen fin 2018 cache une réalité beaucoup plus contrastée. Deux réserves doivent être ainsi soulignées :

Cet indicateur représente une moyenne, l'évolution est en fait plus défavorable pour les ménages très modestes.

La perception du pouvoir d'achat est limitée par la forte hausse des dépenses contraintes.

- Selon l'Onpes², le revenu mensuel minimum décent pour **une participation effective à la vie sociale** se situait à 3284 euros pour un couple avec deux enfants.



¹ Le salaire réel correspond au salaire nominal corrigé des effets de l'inflation.

² Etude de 2015 de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale

³ Données d'une enquête de la Drees.

ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS, CRÉDIT D'IMPÔT, ETC. LES MARGES DÉGAGÉES PAR L'ENTREPRISE

Tous les employeurs bénéficient de mesures visant à alléger leurs cotisations afin de réduire le coût du travail.

Depuis 1993, plusieurs dispositifs publics permettent aux entreprises de réaliser une économie importante pour les salaires jusqu'à 2,5 Smic. L'objectif affiché de ces mesures est de permettre à l'entreprise de dégager des marges dans l'objectif d'investir, embaucher ou d'accroître les salaires.

Aujourd'hui, les dispositifs d'allègements de cotisations dont l'employeur bénéficie automatiquement sont les suivants :

- Dispositif « zéro cotisation Urssaf » : extension de la « réduction Fillon » (2015)
Ce dispositif s'applique sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic.

Dans le graphique ci-contre, la ligne bleue synthétise l'ensemble des dispositifs d'allègements de cotisations en 2019.

- Baisse du taux de cotisation d'allocations familiales (2016)
Le taux est réduit de 1,8 point pour les salariés dont l'employeur entre dans le champ d'application de la réduction générale et dont les rémunérations ou gains n'excèdent pas 3,5 fois le Smic annuel. Il est ainsi fixé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles inférieures ou égales à 3,5 Smic.
- Nouveaux allègements depuis le 1^{er} janvier 2019 du fait de la transformation du CICE en baisse de cotisations :
 - Réduction des cotisations maladie de 6% du salaire brut jusqu'à 2.5 Smic
 - Réduction des cotisations d'assurance chômage et de régimes complémentaires au niveau jusqu'à 1.6 Smic
 - Une nouvelle baisse de 4% des cotisations sociales au Smic (puis dégressive jusqu'à 1.6 Smic) au 1^{er} octobre 2019

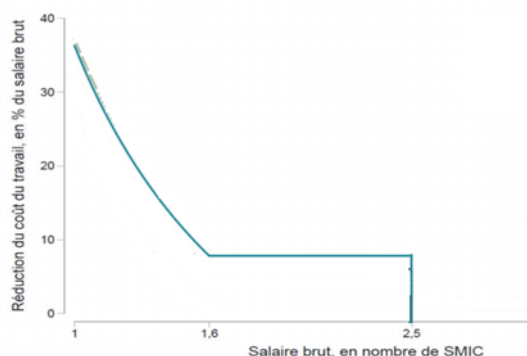


Figure 1- Ensemble des allègements de cotisations patronales, source: IPP 2018

A partir d'octobre 2019, l'ensemble des allègements - pour un salarié non cadre rémunéré au Smic dans une entreprise de plus de 20 salariés - sera de 40,4 points (l'employeur ne payera donc quasiment plus de cotisations sociales patronales sur une rémunération au Smic).

Où trouver les informations relatives aux allègements et exonérations de cotisations sociales de manière générale ?

Les informations sur les cotisations sociales figurent dans le plan comptable général (comptes 645 à 648). Elles se retrouvent dans le rapport financier de l'entreprise. Toutes les informations relatives aux exonérations et réductions de cotisations sociales doivent figurer sous la rubrique « flux financiers à destination de l'entreprise » de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES).

SUPPRESSION DU CICE EN 2019 : TRANSFORMATION EN BAISSÉ DE COTISATIONS

Rappels sur le CICE

Le CICE, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, est un crédit d'impôt portant sur la masse salariale pour des rémunérations brutes inférieures à 2,5 fois le Smic. Les rémunérations versées par l'entreprise au cours de l'année N lui donnent droit à un avantage fiscal qui est perçu au plus tôt pendant l'année N+1 (jusqu'à N+4). Le CICE étant supprimé, aucune nouvelle créance n'est créée depuis le 1^{er} janvier 2019.

Effet du CICE sur l'évolution des salaires

Une évaluation conduite par l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) montre que **le CICE a eu des répercussions positives sur les salaires entre le 1^{er} trimestre 2014 et le 1^{er} trimestre 2016**, et que, par la suite, **ses effets se sont progressivement estompés, jusqu'à devenir nuls début 2017**.

Ce phénomène s'explique par la montée en charge du dispositif au cours des deux premières années et par le fait que ces hausses de salaire résultaient pour l'essentiel de primes qui n'ont pas été reconduites. En revanche, si le CICE a permis une augmentation du taux de marge, il n'a pas eu d'effet sur l'investissement ni sur les exportations et quasiment aucun effet sur l'emploi (plusieurs organismes le montrent, par exemple récemment le Conseil d'Analyse Economique⁴).

Dès 2019, le dispositif CICE est remplacé par une baisse des cotisations sociales patronales

Le remplacement du CICE par la baisse des cotisations fait qu'il n'y a plus de décalage temporel entre le versement des rémunérations par l'employeur et l'avantage dû. La baisse des cotisations cible davantage les bas salaires tout en maintenant les réductions de cotisations jusqu'à 2.5 Smic.

Toutes les cotisations patronales seront supprimées au niveau du SMIC fin 2019, la stratégie de baisse du coût du travail a donc trouvé sa limite !

Exception 2019 : Chevauchement du CICE et de la baisse de cotisations

En 2019 (et dans une moindre mesure jusqu'en 2022), les entreprises pourront bénéficier des deux dispositifs à la fois ce qui créera un gain de trésorerie important pour la plupart des entreprises. Le taux de marges connaîtra ainsi une nette hausse en 2019.

AUTRES MESURES DONT PEUVENT BÉNÉFICIER LES ENTREPRISES

- Crédit d'impôt recherche (CIR)
- Crédit d'impôt innovation pour les PME
- Crédit d'impôt apprentissage
- Crédit d'impôt pour la création de jeux vidéo
- Crédit d'impôt en faveur des métiers d'art
- Crédit d'impôt famille
- Financement européen
- **En 2019 : Baisse progressive du taux d'impôt sur les sociétés qui passera de 33,33% à 25% d'ici 2022**

Pour en savoir plus, rendez-vous sur ce site : <https://www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/financement-et-aides-aux-entreprises>

MASSE SALARIALE, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE : DES INDICATEURS À EXPLOITER

⁴ On peut aussi citer les études de l'OFCE, la fédération de recherche CNRS « Travail, Emploi et Politiques Publiques » (TEPP) et le laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de Sciences Po (LIEPP).

HAUSSE DE LA MASSE SALARIALE : L'ARGUMENT MOBILISÉ PAR L'EMPLOYEUR À DÉJOUER

La masse salariale évolue sous l'effet «Glissement Vieillesse Technicité» (GVT), c'est-à-dire de l'impact de l'évolution des situations et rémunérations individuelles. Un contre-argument peut être mobilisé : **l'effet de Noria**.

Effet Noria = nb de remplacement dans une catégorie X (salaires sortants – salaires entrants).

Les informations à demander pour avoir une idée de l'effet de Noria :

- somme des salaires ETP versés aux salariés ayant quitté l'entreprise ;
- somme des salaires ETP versés aux salariés ayant intégré l'entreprise ;
- la masse salariale des salariés en CDI et celle des salariés en CDD (exemple les salariés présents au 31 décembre).

- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) n'ont pas été remplacées ;
- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) ont été remplacées par des salariés plus jeunes et donc moins « chers » ;
- les personnes sortantes (à la retraite, licenciement, etc.) ont été remplacées par des robots ;
- les emplois des personnes partant (à la retraite, licenciement, etc.) ont été externalisés (l'entreprise fait désormais appel à un prestataire de services).

Plus cet indicateur est grand, plus il permet de « financer » la hausse de la masse salariale et des mesures de la NAO.

Cet indicateur à lui seul, permet de justifier une augmentation de salaire sans nécessairement se référer aux indicateurs de performance de l'entreprise (CA etc.). Cet argument est donc mobilisable même si l'entreprise n'a pas engrangé des bénéfices !

L'effet de Noria sera d'autant plus grand que :

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE : COMPAREZ LA RICHESSE CRÉÉE AVEC L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS L'ENTREPRISE

Indicateurs de richesse créée par l'entreprise

Plutôt que d'utiliser des indicateurs macroéconomiques du type « valeur ajoutée », privilégiez des indicateurs quotidiens tels que la marge, l'Excédent Brut d'Exploitation (EBE), le Résultat d'Exploitation (REX), etc.

Pour rappel, l'EBE mesure ce qu'il reste à l'entreprise une fois les charges courantes et de personnel réglées, mais avant paiement des frais financiers et des impôts.

Le résultat d'exploitation donne une précision sur le résultat tiré de l'exploitation normale et

courante de l'activité d'une entreprise, avant déduction des intérêts et taxes. Il s'agit d'un bon indicateur de la performance économique d'une entreprise parce qu'il n'est pas influencé par la structure financière de l'entreprise : il ne prend en compte ni les modalités de financement de l'entreprise, ni les coûts exceptionnels ou produits de cession d'actifs. Il en est de même concernant l'impôt sur les bénéfices. Le résultat d'exploitation est obtenu par différence entre les produits d'exploitation et les charges d'exploitation. Cet indicateur figure dans le compte de résultats et dans le tableau des soldes intermédiaires de gestion.

Comparez l'évolution des salaires des dirigeants, des hautes rémunérations, des dividendes avec la rémunération des salariés de l'entreprise

Indicateurs utiles pour cela :

- les dividendes (rémunération des actionnaires);

- le rachat d'actions (quand une société rachète ses propres actions afin de diminuer le nombre d'actions en circulation et renchérir les actions restantes) ;
- la rémunération indirecte tels que les frais de siège, la redevance de marque, etc.

Où trouver ces informations dans les documents mis à disposition par l'entreprise ?

La base de données économiques et sociales, prévue à l'article L. 2312-18 du code du travail mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique et des délégués syndicaux.

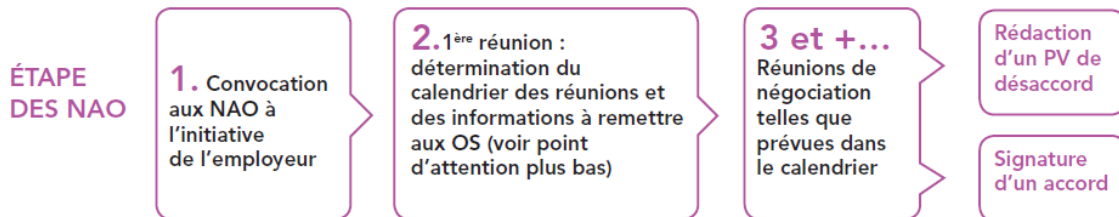
Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

- 1° Investissements
- 2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;
- 3° Fonds propres et endettement ;
- 4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- 5° Activités sociales et culturelles ;
- 6° Rémunération des financeurs ;
- 7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts 8° Sous-traitance ;
- 9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. Ce qui permet de suivre l'évolution des indicateurs et d'avoir une visibilité sur l'avenir. Il est possible de négocier par accord le contenu de la base de données pour l'améliorer et affiner les indicateurs pour gagner en qualité de l'information. **N'oubliez pas que vous pouvez aussi recourir à l'aide de cabinets d'expertise comptable et sociale dédiés au représentant du personnel qui pourront analyser avec vous les données pour vous aider à préparer vos négociations salariales. Ces types d'expertise sont éligibles au budget de fonctionnement du CSE.**

ÉLABORER UNE STRATEGIE

DÉROULEMENT IDÉAL D'UNE NAO



Attention !

Apportez un grand soin à la rédaction du PV notamment pour faire état de la loyauté de la négociation.

RAPPEL : QUELLES INFORMATIONS POUR PRÉPARER UNE NAO ?

Les informations que l'employeur doit transmettre aux OS	Les informations complémentaires à demander à l'employeur	Les autres informations disponibles
La grille des salaires et des classifications	Le Bilan des NAO de l'année n-1	La convention collective pour les minima
Les salaires effectifs y compris les avantages en nature et primes		Le rapport de l'expert du comité : analyse des rémunérations, résultats de l'entreprise
La communication doit porter sur le salaire moyen par catégorie et par sexe, mais aussi sur la mesure de la dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie		
L'incidence des mesures individuelles sur la masse salariale		
Information de la BDES		

QUELQUES CONSEILS POUR CONSTRUIRE VOTRE ARGUMENTATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Après examen de la situation financière de l'entreprise, définissez une stratégie de négociation contenant une demande de départ et une base de repli qui constituera votre marge de négociation.

> Soyez vigilant sur les augmentations individuelles !

Les augmentations individuelles ne doivent pas se faire au détriment des hausses de salaires collectives.

Elles ne sont pas l'objet de la négociation et ne doivent pas être un argument mobilisable par l'employeur. Il n'est tenu de communiquer que le montant de la masse salariale lié aux mesures individuelles.

Néanmoins, l'individualisation de la rémunération suppose à minima des systèmes d'évaluation transparents, acceptés et connus de tous.

Les questions à poser dans les situations de systèmes individualisés :

- nombre de bénéficiaires et de non-bénéficiaires, montant moyen des augmentations distribuées ;
- description du système d'évaluation et résultats des évaluations ;
- corrélations entre évaluations et augmentations.

> Soyez vigilant sur les rémunérations variables

: elles sont impactées par la situation économique de l'entreprise et leur réduction met les salariés en difficulté. Afin d'éviter ces situations, dans tous les cas, veillez à ce que la part variable de la rémunération :

- ne soit pas trop importante par rapport à la rémunération fixe du salarié ;
- soit fondée sur des éléments objectifs et réalisables.

> Si votre employeur vous oppose en argument les baisses de cotisations salariales dont bénéficieront les salariés pour minimiser le montant des revalorisations salariales, vous pourrez lui opposer les contre arguments suivants :

- les mesures de baisse de cotisations salariales ne lui coûtent rien, ne sont pas de

son fait et n'ont pas d'impact sur son budget ou sa trésorerie.

- elles sont largement en deçà de ce que l'entreprise récupère en allègements de cotisations patronales (voir partie allègements de charges plus haut).

> L'augmentation peut être exprimée en valeur absolue (exemple : 100 € pour tous les salariés) ou relative (exemple : 4% du salaire brut).

L'augmentation relative favorise les hauts salaires par rapport aux bas salaires : une augmentation de 4% pour un salarié touchant 1500 € correspond à 60 € ; alors qu'elle correspond à 200 € pour un salarié touchant 5000 €.

Une solution alternative consiste à accorder des augmentations en pourcentages différenciés selon les tranches de salaire (par exemple : 4% pour les salaires inférieurs à 1500 € ; 3,5% pour les salaires entre 1500 et 2000 €, etc.).

Il est aussi envisageable d'accorder une augmentation en pourcentage, tout en prévoyant un minimum en valeur absolue pour les plus bas salaires.

> Ne laissez pas les primes d'intéressement et de participation se substituer aux augmentations générales de salaire. Cependant, n'hésitez pas à faire des propositions alternatives complémentaires à l'augmentation générale de salaire pour améliorer les accessoires de la rémunération.

> Il peut s'agir également d'une prime (de fin d'année, d'ancienneté, etc.), de l'augmentation de la prime panier ou des titres-restaurants ou encore de la prise en charge ou de l'amélioration de la couverture santé.

QUE FAIRE SI L'EMPLOYEUR REFUSE D'OUVRIER LES NEGOCIATIONS SALARIALES?

L'employeur qui manque à son obligation de négocier les salaires effectifs est passible d'une pénalité financière par la DIRECCTE. Un décret du 15 décembre 2017 précise cette procédure de sanction pour les manquements constatés au titre des années 2016 et suivantes (décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017, publié au JO du 17 décembre). Le manquement est constaté par un agent de contrôle de l'inspection du travail qui doit transmettre son rapport à la DIRECCTE.

A défaut de négociation sur les salaires effectifs, l'article L. 2242-7 de ce Code précise que l'employeur est soumis à une pénalité. Le montant maximal de cette pénalité est plafonné par un double montant :

- un montant équivalent à 10% des exonérations de cotisations sociales dont a bénéficié l'employeur au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté (sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives à compter de l'année précédant le contrôle) et si aucun manquement à cette obligation d'engager les négociations n'a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 années passées.
- Un montant équivalent à 100% des exonérations de cotisations sociales dont a bénéficié l'employeur au titre des rémunérations versées chaque année où le manquement est constaté (sur une période ne pouvant excéder 3 années consécutives comprenant l'année du contrôle), si au moins un manquement à cette obligation d'engager les négociations a été constaté lors d'un précédent contrôle au cours des 6 années passées.



Conseil CFTC : n'hésitez pas à faire valoir cette réglementation si votre employeur est récalcitrant à ouvrir la NAO salaire !

FOCUS : «PRIME EXCEPTIONNELLE POUVOIR D'ACHAT »

(LOI DU 24 DECEMBRE 2018 PORTANT MESURES D'URGENCE ECONOMIQUES ET SOCIALES)

La loi met en œuvre des mesures d'urgence économiques et sociales présentées par le président de la République le 10 décembre 2018 en réponse à la crise des "gilets jaunes".

Les entreprises peuvent verser, pour les salariés rémunérés jusqu'à 3 600 euros par mois (3 SMIC), une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat qui sera exonérée, jusqu'à 1 000 euros, de toutes cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. La prime doit être versée avant le 31 mars 2019. Elle bénéficie aux salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2018.

L'employeur peut mettre en place la prime par accord ou par décision unilatérale. Le plafond des 3 SMIC n'interdit pas de faire bénéficier la prime aux salariés qui sont au-dessus du plafond mais la prime sera soumise aux cotisations et à l'impôt sur le revenu.

Il est aussi possible de fixer des critères d'attribution pour moduler le montant de la prime (conditions d'ancienneté, de temps de travail) mais les modulations ne doivent pas aboutir à une allocation discriminatoire de la prime entre les salariés. Il n'est pas autorisé d'en réduire le montant en raison du congé de maternité, de paternité et d'accueil ou d'adoption d'un enfant, ainsi que le congé parental d'éducation, le congé pour enfant malade et le congé de présence parentale.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation bénéficient également de la prime.

Attention !

L'application des critères de modulations ne peut aboutir à une modulation, pour certains salariés, à une prime exceptionnelle égale à zéro !

La loi prévoit expressément que la prime exceptionnelle doit être versée à l'ensemble des salariés. La modulation ne peut avoir pour conséquence de priver certains salariés de cette prime, la condition de versement à l'ensemble des salariés ne serait alors pas remplie. Il appartient à l'employeur de veiller à fixer un plancher minimal de versement, quel que soit le critère retenu.

Conseil CFTC :

- Il ne faut pas que cette prime crée un effet d'aubaine permettant aux entreprises de la substituer à un élément de rémunération déjà prévu par le contrat de travail, l'usage d'entreprise ou la convention collective. Comme son nom l'indique, elle doit être "exceptionnelle".

- **De la même manière, en aucun cas, l'attribution de cette prime ne se substitue aux NAO salaires qui doivent se tenir.**

- La voie de l'accord est préférable car elle vous permettra de discuter des modalités d'attribution. N'hésitez donc pas à demander une ouverture de négociations en vue de l'attribution de la prime exceptionnelle.

Il est possible de créer des tranches avec des montants différents en faveur des salaires les plus bas.

- L'assiduité peut être un critère de modulation ainsi que le temps de travail fixé au contrat (temps partiel). Il est possible de négocier dans l'accord que les salariés à temps plein et à temps partiel bénéficient de la même prime. La CFTC soutient la non-proratation des temps partiels qui comptent parmi les plus touchés par la précarité et la problématique du pouvoir d'achat.



Pour avoir plus de précisions, n'hésitez pas à consulter l'instruction interministérielle Instr. intermin. DSS/5B/5D 2019-2 du 4 janvier 2019 qui comporte un tableau avec des questions-réponses sur des situations particulières ou des éclaircissements sur la prime par exemple : situation des intérimaires, cas des entreprises multi-établissements.

QUELQUES CONSEILS POUR CONSTRUIRE VOTRE ARGUMENTATION AU NIVEAU DE LA BRANCHE

En l'absence d'accord de branche modifiant les périodicités et les thématiques de négociations, chaque branche doit se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Ces négociations doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Données devant être examinées :

1° - L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire.

2° - Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions.

3° - L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Pour permettre aux organisations syndicales de la branche de préparer ces négociations, les organisations d'employeurs de la branche doivent remettre un rapport annuel de branche reprenant les principales données économiques et sociales de la branche, au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Que faire si ma branche ne fournit pas son rapport ou que les données fournies sont insuffisantes ?

La direction générale du travail met à disposition sur son site internet un portrait statistique des branches de plus de 5000 salariés comportant des données complètes telles que la proportion hommes / femmes de la branche, le taux de temps partiel, de CDI, les salaires moyens, les écarts de salaires hommes / femmes par catégorie socio professionnelle, etc.

La loyauté des négociations au niveau des branches reconnue dans le code du travail !

Elle est prévue à l'article L. 2241-3 du C. trav. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Si une négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement, une commission mixte de la branche doit être réunie. L'article L. 2261-20 du Code du travail précise les modalités de réunion de cette commission : elle se réunit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives



Conseil CFTC ! Soyez attentifs à toujours avoir des premiers niveaux supérieurs au Smic.

Par ailleurs, avec l'augmentation régulière du Smic, il n'est pas rare d'assister à un tassement des grilles de salaires, les plus bas salaires rattrapant les niveaux de rémunération supérieurs. Or, il est essentiel de maintenir les écarts de rémunération entre les échelons afin d'encourager les salariés à progresser dans leur emploi.

LES RÈGLES D'OR DE LA NÉGOCIATION SALARIALE

- Décortiquer l'évolution de la masse salariale : l'effet de noria se traduit-il par des économies pour votre entreprise ?
- Mettre en avant les sommes perçues par l'entreprise au titre des exonérations et crédits d'impôts.
- Mettre sur la table le partage de la richesse créée : qu'il s'agisse des gains de productivité ou des résultats économiques et financiers.
- Améliorer l'équité des augmentations individuelles.
- Améliorer les périphériques de rémunération (épargne salariale, etc.).
- Connaître et tirer parti des nouveautés législatives (voir partie maîtriser le cadre législatif).
- Et toujours être crédibles et préparés face à la direction en chiffrant ses revendications et en préparant la négociation (position de repli et de rupture).
- Assurer la communication auprès des salariés :
 - si l'accord est signé : communication sur le contenu de l'accord et mise en pratique ;
 - si l'accord n'est pas signé : communication sur les motivations du refus de le signer.

MAÎTRISER LE CADRE LEGISLATIF

Les évolutions législatives impactant les négociations salariales ont été nombreuses ces 4 dernières années (Loi Rebsamen 2015, loi travail 2016, ordonnance Macron 2017). Il convient de bien comprendre les enjeux pour en tirer parti et éviter les pièges.

UNE NEGOCIATION EN PRINCIPE ANNUELLE

Si peu d'entreprises et branches ont revu la périodicité de leurs négociations salariales, elle est tout à fait possible de par le Code du travail si elle est décidée par accord collectif. La loi Rebsamen permettait une négociation triennale, les ordonnances Macron vont plus loin puisque cette négociation peut n'avoir lieu que tous les 4 ans en cas d'accord fixant les modalités des négociations dans l'entreprise.

Les ordonnances Macron incitent à la conclusion d'accords d'entreprise fixant les règles des négociations obligatoires (Article L2242-10 et L2242-11)

La négociation de cet accord peut être engagée à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une Organisation syndicale de salariés représentative. Elle peut porter sur le calendrier, la périodicité, les thèmes négociés, les informations à fournir par l'employeur, et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

L'accord doit fixer :

- 1° Les thèmes des négociations
 - 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
 - 3° Le calendrier et les lieux des réunions ;
 - 4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
 - 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.
- La durée de l'accord ne peut excéder quatre ans.

Attention !

En cas d'accord sur la périodicité des négociations, il n'est plus possible à une organisation syndicale de demander malgré tout l'ouverture de la négociation sur les salaires. La Loi Rebsamen de 2015, prévoyait qu'en cas d'accord portant la négociation à une périodicité supérieure à un an, une organisation signataire pouvait, au cours de la période fixée par l'accord majoritaire, formuler la demande que cette négociation soit engagée. Cette disposition est supprimée par les ordonnances.

Si aucun accord fixant les règles de périodicité de la négociation collective n'est conclu dans l'entreprise, l'obligation de négocier reste annuelle !

NIVEAUX DE NEGOCIATION

L'accord de groupe et l'accord d'entreprise (art. L.2253-5 C. trav.)

Un accord de groupe peut prévaloir sur l'accord d'entreprise quand il a trait au même objet, peu importe que l'accord d'entreprise soit antérieur ou postérieur à l'accord de groupe. L'accord de groupe se substitue à l'accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise et l'accord d'établissement (art. L. 2253-6 C. trav.)

Un accord conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir expressément que ses dispositions se substituent à celles négociées au niveau de l'établissement conclu postérieurement ou antérieurement.

Conséquence : Avec cette articulation, il est possible de procéder à une seule NAO salaire au niveau du groupe qui s'appliquera à toutes les entreprises ou une NAO salaire au niveau de l'entreprise qui s'appliquera à tous les établissements.



Conseil CFTEC ! Il est important d'organiser et d'encadrer la négociation collective notamment par un accord de méthode au niveau du groupe et de l'entreprise pour définir les thématiques de négociation à chaque niveau. En aucun cas, la négociation de groupe ne doit conduire à asphyxier la négociation d'entreprise notamment sur la thématique des salaires. De la même manière, le dialogue social de l'entreprise ne doit pas priver les établissements de la possibilité de conclure des accords.

UNE NEGOCIATION INTEGREE DANS UN BLOC PLUS VASTE

L'article L 2242-1 du Code du travail précise qu'au minimum tous les 4 ans, une négociation doit se tenir sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Concrètement, la NAO salaire se trouve intégrée dans un bloc plus large dit de négociations sur les rémunérations incluant la négociation salariale. Le champ de cette négociation s'en trouve donc élargi :

- les salaires effectifs ;
- la durée effective, l'organisation du temps de travail mais aussi la réduction du temps de travail ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, si l'entreprise n'est pas couverte par un accord à ce sujet ;
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES PRIMES DE BRANCHES



Conseil CFTC : S'il n'est pas obligatoire d'aborder tous les points, les possibilités de négociation sont néanmoins plus importantes. Si vous souhaitez aborder plusieurs points, vous êtes donc en droit de les aborder et de faire des propositions lors de la négociation même si l'employeur entend aborder un cadre de discussion plus restrictif. Il devra répondre à vos propositions de manière motivée dans le cadre de l'obligation de loyauté.

Les ordonnances autorisent les entreprises à remplacer ou à ne plus appliquer les primes fixées par la branche dès lors qu'un accord au niveau de l'entreprise est conclu. Seules les primes pour travaux dangereux et insalubres fixées par la branche pourront conserver un caractère non dérogatoire.

Cette nouvelle possibilité risque de se traduire par des demandes de renégociation de certaines primes lors des NAO salaires dans les entreprises.

Si la direction souhaite remettre en cause une prime issue d'une convention collective de branche, il faudra faire un état des lieux précis des primes que la direction souhaite renégocier (les montants, les bénéficiaires, les règles de revalorisations, les économies attendues par la direction). Cela vous permettra d'évaluer les contreparties que vous pourrez demander lors de la négociation.

Aucune remise en cause d'une prime de branche ne peut se faire unilatéralement par l'employeur. Il est nécessaire de passer par un accord d'entreprise.



Conseil CFTC ! C'est donc à vous en tant que délégués syndicaux d'évaluer les avantages que vous pourrez tirer d'une renégociation sur ces primes conventionnelles de branches, car sans la signature d'un accord majoritaire d'entreprise, les primes de branches resteront obligatoires !

REGLES DE VALIDITE DES ACCORDS

Depuis le 1^{er} mai 2018, la règle de l'accord majoritaire s'applique à toutes les négociations dans toutes les entreprises.

- à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles;
- ou à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des mêmes élections, mais sous réserve dans ce cas que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

À noter ! Les règles de validité des accords de branche restent inchangées. Pour être valables, les accords doivent être signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant obtenu 30 % des suffrages exprimés au niveau de la branche et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

DUREE DES ACCORDS

Les accords collectifs sont d'une durée de 5 ans par défaut. L'article L 2222-4 laisse la possibilité de conclure des accords à durée indéterminée si cela est indiqué clairement dans l'accord. En cas de non-stipulation dans l'accord c'est la durée de 5 ans qui sera retenue. A expiration, l'accord ne produira plus d'effet.



Conseil CFTC : Il est judicieux de prévoir dans vos accords des clauses de revoyure notamment dans les accords fixant des primes qui sont à durée déterminée. Dans la mesure du possible, essayez de négocier des accords à durée déterminée pour tous les éléments salariaux que vous souhaitez pérenniser.