La négociation collective en période de crise sanitaire

- 12 mai 2020 -

Secteur Négociation Collective et Rémunérations
Négociation collective & Restructuration des branches, Représentativité,
Comité social et économique (CSE), Comité de groupe et Comité d'entreprise européen (CEE)
Rémunérations et pouvoir d'achat
☏ : 01.40.52.84.15 - kgournay@force-ouvriere.fr

Comment négocier : propos introductif

Alors qu'il peut être, dans certains cas, opportun de parvenir à la signature d'un accord collectif d'entreprise ou de branche pour mettre en place de façon négociée les mesures nécessaires pour faire face à la crise sanitaire que nous traversons, le rôle des négociateurs est plus que jamais essentiel.

Or, lorsqu'ils sont eux-mêmes en situation de télétravail, en arrêt de travail pour maladie ou garde d'enfants, ou encore que l'entreprise est, en tout ou partie, fermée, il devient nécessaire d'adapter les modalités de la négociation.

Difficile alors de discuter voire de conclure un accord, tandis que les mesures à respecter pour éviter la propagation du virus bouleversent les conditions de négociation.

Le *« questions-réponses »* sur le Covid-19, élaboré par le ministère du Travail (https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries) apporte quelques précisions, reprises dans ce document et agrémentées de nos commentaires afin de vous accompagner au mieux en cette période.

Comment négocier ?

Sort du mandat

Quelle que soit la situation dans laquelle se trouvent les délégués syndicaux, la suspension du contrat de travail n'emporte pas celle des fonctions représentatives. Dès lors, qu'ils soient en télétravail, en activité partielle ou bien encore en arrêt de travail, il est possible de poursuivre l'exercice du mandat syndical, et nous vous invitons à le faire !

Réunions de négociation

S'il y a un caractère d'urgence à la négociation et que la réunion des négociateurs peut être organisée en respectant les mesures dites « *barrières* », l'administration du Travail considère que la délégation peut bénéficier de l'autorisation de déplacement dérogatoire.

Pour autant, il est recommandé à toutes les entreprises et branches d'organiser, en cette période de crise sanitaire, **les réunions à distance par visioconférence ou en téléconférence**, pour autant que le principe de loyauté de la négociation collective soit respecté.

En particulier, le principe de loyauté de la négociation collective impose que les négociations soient menées collectivement. L'ensemble des parties à la négociation doit donc être convoqué aux réunions, sous peine de nullité de l'accord (Cass. soc. 12.10.06, n°05-15.069).

Comment négocier ?

Signature de l'accord

- **Le ministère du travail invite les entreprises et branches professionnelles à mettre en place un dispositif de signature électronique** (pour être valable, elle doit être liée au signataire de manière univoque, permettre d'identifier le signataire, avoir été créée à l'aide de données de création de signature électronique que le signataire peut, avec un niveau de confiance élevé, utiliser sous son contrôle exclusif, être liée aux données associées à cette signature de telle sorte que toute modification ultérieure des données soit détectable (règ. européen n° 910-2014 et art. 1367 du C. civ.)). Selon l'administration, une signature électronique délivrée par un prestataire de services de certification électronique a la **même valeur qu'une signature manuscrite**.

- **À défaut d'un tel système**, il est également proposé d'envoyer le projet d'accord soumis à signature à l'ensemble des parties à la négociation afin que chacune le signe manuellement, **selon l'une des modalités suivantes :**
  - ✓ si les signataires disposent de **moyens d'impression** : ils impriment le projet, le paraphent et le signent manuellement puis le numérisent (ou prennent en photo chaque page avec leur téléphone en s'assurant que le document soit lisible) et renvoient le document signé ainsi numérisé par voie électronique ;
  - ✓ s'ils ne disposent **pas de moyens d'impression** : un exemplaire du projet d'accord soumis à signature à chaque partie à la négociation peut être envoyé par courrier ou porteur. Une fois l'exemplaire reçu, chaque signataire peut signer et parapher puis numériser (ou prendre en photo) le document et le renvoyer par voie électronique.

- L'administration précise que la signature de l'accord pourra être constituée de l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie.

- Bien que **FO n'y soit pas favorable**, sachez qu'une organisation peut également donner mandat à une autre pour signer un accord collectif. Dans ce cas, l'organisation syndicale peut définir précisément dans son mandat la version du projet d'accord qui emporte son consentement ou pour lequel elle donne mandat.

Comment négocier ?

Consultation à distance des salariés sur un projet d'accord collectif d'entreprise (referendum)

- Force Ouvrière est fermement opposée au recours au référendum en ce qu'il fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales, sans compter qu'il accentue les oppositions entre catégories de salariés et rend le climat social plus difficile. Cependant, si vous êtes amenés à l'envisager, du fait des risques sanitaires liés à l'épidémie de covid-19, il est recommandé de ne pas réunir l'ensemble des salariés pour recueillir leur approbation à l'occasion d'une consultation.

- L'administration a précisé qu'un **dispositif électronique de recueil de l'approbation des salariés à distance peut être mis en place** dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical (art. L 2232-21 du C. trav.), ainsi que dans les entreprises de 11 à 20 salariés, dépourvues également de membre élu de la délégation du personnel du CSE (art. L 2232-23 du C. trav.).

- **Le dispositif est valable à condition de garantir la confidentialité du vote et l'émargement des personnes consultées**, afin d'éviter le vote multiple. Des outils de sondage disponibles en ligne (type Helios), ainsi que des prestataires proposent des solutions permettant d'assurer tant la confidentialité du vote que l'émargement des votants.

- Le ministère invite par ailleurs les employeurs à joindre un récapitulatif de l'opération de vote électronique émis par le prestataire lors du dépôt de l'accord pour s'assurer de son intégrité.

- **Les salariés en activité partielle peuvent participer à cette consultation**. En effet, la suspension du contrat de travail ne retire pas au salarié le droit de participer au processus d'approbation d'un accord collectif.

Comment négocier ?

Prolongation de l'état d'urgence !

Consultation à distance des salariés sur un projet d'accord collectif d'entreprise (referendum)

- Le gouvernement a en outre modifié les conditions de consultation à distance des salariés sur un projet d'accord collectif dont **l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures pour limiter cette propagation** (art. 8 ord. n° 2020-428 du 15.04.20). Pour tous les autres sujets, les règles classiques de négociation collective s'appliquent.

- Pour les accords conclus exclusivement à cette fin **entre le 12.03.20 et jusqu'au 10.08.20** (fin de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'1 mois), voici les dérogations apportées :

	Avant la crise sanitaire	Pendant la crise sanitaire
Entreprises avec DS	En cas d'accord minoritaire (entre 30 et 50 % des SVE en faveur des OSR), les OS signataires disposent d'un délai d'1 mois pour indiquer si elles souhaitent un référendum. Puis, l'employeur dispose à son tour de la possibilité de le demander. Un délai de 8 jours est ensuite ouvert pour arriver à la signature d'un accord majoritaire.	Le délai d'1 mois des OS est réduit à 8 jours. Le délai de 8 jours est réduit à 5 jours.
Entreprises de moins de 11 salariés	L'employeur peut proposer un projet *« d'accord ».* Il dispose alors d'un délai de 15 jours pour organiser le référendum des salariés.	Le délai de 15 jours est réduit à 5 jours.
Entreprise de + 50 salariés sans DS	Les élus disposent d'un délai d'1 mois pour faire savoir s'ils souhaitent négocier à compter de la demande de l'employeur.	Le délai d'un mois est réduit à 8 jours.

Comment négocier ?

Prolongation de l'état d'urgence !

Consultation à distance des salariés sur un projet d'accord collectif d'entreprise (referendum)

- Au sujet de ces dérogations temporaires qui visent à raccourcir tous les délais de procédure indispensables à l'entrée en vigueur de l'accord collectif afin d'accélérer celle-ci, Force Ouvrière considère que si cela peut sembler utile dans le contexte actuel, **le champ des accords visés par cette dérogation est toutefois très large**, ce qui peut représenter un risque dans la mesure où un grand nombre de thèmes pourraient en faire l'objet. Il peut par exemple s'agir d'accords portant sur les congés, le temps de travail, les salaires, les conditions de travail, mais également la santé et la sécurité.

- Il serait donc **souhaitable que l'accord indique**, par exemple dans son intitulé ou dans un chapeau introductif, **qu'il est négocié exclusivement en vue de *« faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux mesures prises pour limiter cette propagation ».*** A défaut, comment les OS sauront-elles que la procédure est davantage contrainte ?

- Attention, en cas d' accord minoritaire, si un referendum est organisé, nos syndicats n'auront que peu de temps pour alerter les salariés intéressés sur les impacts de l'accord.

- Dans les entreprises dépourvues d'organisation syndicale, il est à craindre qu'un tel raccourcissement des délais fasse parfois obstacle au mandatement de l'élu par la structure locale dans la mesure où les invitations à négocier sont bien souvent adressées à la confédération et qu'il faut déjà un certain temps pour les retransmettre. Nous serons vigilants.

Comment négocier ?

Prolongation de l'état d'urgence !

Extension des conventions et accords collectifs de branche

- Le gouvernement a également **modifié les délais pour l'opposition à l'entrée en vigueur ou à l'extension des accords de branche** dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 ainsi qu'aux conséquences des mesures pour limiter cette propagation (art. 8 ord. n° 2020-428 du 15.04.20). Pour tous les autres sujets, les règles classiques de négociation collective s'appliquent.

- **Pour les accords de branche conclus exclusivement à cette fin entre le 12.03.20 et jusqu'au 10.08.20** (fin de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'1 mois), voici les dérogations apportées :

	Avant la crise sanitaire	**Pendant la crise sanitaire**
Conditions de validité des accords de branche **Art. L 2232-6 du C. trav.**	30 % + absence d'opposition majoritaire. L'opposition doit être exprimée dans un délai de 15 jours.	Le délai est réduit à 8 jours pour l'opposition des organisations syndicales majoritaires.
Extension des accords de branche **Art. L 2261-19 du C. trav.**	Les organisations patronales majoritaire disposent d'un délai d'un mois pour s'opposer à l'extension d'un accord de branche.	Le délai est réduit à 8 jours.

Comment négocier ?

Prolongation de l'état d'urgence !

Extension des conventions et accords collectifs de branche

- Le gouvernement a en outre **modifié les délais applicables dans le cadre de la procédure d'extension** des accords collectifs de branche conclus dont l'objet est exclusivement de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 (décret n° 2020-441 du 17.04.20). Pour tous les autres sujets, les règles classiques de négociation collective s'appliquent.

- **Pour les accords de branche conclus exclusivement à cette fin entre le 12.03.20 et jusqu'au 10.08.20** (fin de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'1 mois) dont l'avis a été publié au JO à compter du 18.04.20, voici les dérogations apportées :

	Avant la crise sanitaire	**Pendant la crise sanitaire**
Procédure d'extension **Art. D 2261-3 du C. trav.**	À compter de la publication de l'avis d'extension au JO d'un accord, toute personne intéressée dispose d'un délai d'un mois pour faire des observations (ce qui tend à suspendre la procédure d'extension pour examen, avant passage en sous-commission).	Le délai est réduit à 8 jours pour l'opposition des organisations syndicales majoritaires.
Saisine du groupe d'experts extension **Art. D 2261-4-3 du C. trav.**	Les organisations patronales et syndicales représentatives de la branche disposent d'un délai d'un mois à compter de la publication de l'avis d'extension pour saisir le groupe d'experts extension.	Le délai est réduit à 8 jours.

Comment négocier ?

Prolongation de l'état d'urgence !

Extension des conventions et accords collectifs de branche

- Le gouvernement a également **simplifié les conditions d'extension des conventions collectives dans les établissements sociaux et médico-sociaux nécessaires pour répondre à la crise sanitaire** (art. 5 ord. n° 2020-428 du 15.04.20).

- Les accords applicables aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif doivent en principe faire l'objet d'un agrément du Ministre de la santé et du Ministre chargé de l'action sociale pour leur entrée en vigueur, après avis de la commission nationale d'agrément.

- Pour accélérer la procédure, il est prévu de ne pas consulter la commission et de considérer que son avis est réputé rendu pour les accords conclus **entre le 12.03.20 et jusqu'au 10.08.20** (fin de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'1 mois).

- Si nous comprenons l'urgence de la situation et le besoin de s'organiser rapidement, cela ne doit pas se faire au détriment des droits des salariés et du contrôle des organisations syndicales. Or, si l'avis est réputé rendu, cela signifie qu'il n'y a pas de consultation et que le contenu de l'avis n'a finalement aucun intérêt pour les autorités publiques qui passent outre.

- Les consultations comme, nous l'avons souvent remarqué, ne sont finalement en temps normal qu'une simple formalité administrative, qu'on balaie tout simplement ici.

Comment négocier ?

Notification des accords

- À l'issue de la procédure de signature, l'accord collectif doit être notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives (art. L 2231-5 du C. trav.).

- L'administration a précisé que cette **notification peut être effectuée par un courrier électronique avec accusé de réception**.

Comment négocier ?

Dépôt des accords en ligne

- Les **accords d'entreprise** peuvent, comme c'était déjà le cas, être **déposés via la téléprocédure**. Le ministère demande, le cas échéant, que soit regroupé en un seul fichier PDF, l'ensemble des exemplaires signés par chaque partie s'il n'a pas été possible de faire figurer l'ensemble des signatures sur le même exemplaire.

Afin d'en faciliter le traitement auprès des services des DIRECCTE, l'administration précise que **tous les textes pris pour faire face aux conséquences de l'épidémie de COVID-19, et notamment ceux sur les congés,** doivent faire l'objet d'une **codification** adaptée lors de la téléprocédure. Lors de la saisie dans l'onglet *« thèmes »*, le thème déclaré de niveau 1 doit être renseigné de la manière suivante : la modalité *« Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) »* doit être cochée, accompagnée de la mention rédigée *« COVID ».*

- Pour les **accords de branche**, le ministère du travail a prévu une adaptation de la procédure de dépôt : les branches doivent en priorité déposer leur accord par voie électronique à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr en joignant les pièces habituellement requises (version Word anonymisées et justification de la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives), une version PDF de l'accord signé ou le cas échéant, une version de l'ensemble des exemplaires signés. Le dépôt papier pourra être effectué postérieurement.

Lors du dépôt électronique d'un accord sur les congés conclu en application de l'ordonnance du 25.03.20, le ministère recommande à la branche de préciser dans l'objet de son mail *« accord ordonnances Covid-19 »* afin que l'accord soit enregistré en priorité, et de préciser si l'extension de l'accord est demandée.

Comment négocier ?

Prolongation de l'état d'urgence !

Contestation des accords

- Toute **action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif** doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de 2 mois à compter :
  - ✓ soit de la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'issue de la signature à l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise ;
  - ✓ soit de la publication de l'accord dans la base de données nationale consultable sur Légifrance.

- Passé le délai de 2 mois, il est toujours possible, à titre individuel, d'agir en exécution d'un accord ou pour contester l'application d'une stipulation qui serait illégale

- **Compte tenu du contexte de crise sanitaire,** le gouvernement a prévu un mécanisme de **prorogation des délais pour agir en justice,** échus pendant la période de crise sanitaire. Dans le cas où le délai imparti pour agir en nullité de tout ou partie d'un accord collectif viendrait à expirer entre le 12.03.20 et le 10.08.20 (fin de l'état d'urgence sanitaire augmentée d'1 mois), **la contestation pourra être valablement portée devant le juge judiciaire, dans le délai de 2 mois à compter de la fin de cette période** (art. 2 ord. n°2020-306 du 25.03.20).

Sur quoi peut-on être amené à négocier ? Propos introductif

En cette période de crise sanitaire, nombre d'employeurs vont probablement vouloir ouvrir une négociation. Bien que les intentions de ces derniers soient à craindre, des garanties pour les salariés, mais aussi pour les représentants du personnel pourraient tout de même être obtenues au cours des discussions.

Attention : avant d'engager les négociations au niveau de l'entreprise, il est indispensable de connaître les stipulations des conventions ou accords de branche applicables.

En effet, si aucun accord n'est négocié au niveau de l'entreprise, du groupe ou de l'établissement, les stipulations des accords de branche s'appliquent (art. L 2253-3 du C. trav.). En revanche, **dès lors qu'un accord est négocié à ce niveau, il peut déroger, même moins favorablement à l'accord de branche, sauf dans certains domaines très limités, tels que les minima hiérarchiques ou les classifications (art. L 2253-1 du C. trav.).**

***Par exemple**, dans la métallurgie, la rémunération des salariés en forfait jours ne peut être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise. Il existe également des mesures spécifiques de majoration d'indemnisation pour les salariés en activité partielle couverts par la CCN des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dite « SYNTEC ».*

Sur quoi peut-on être amené à négocier ? Propos introductif

Vous trouverez ci-après quelques thèmes sur lesquels les employeurs et/ou les branches professionnelles seraient susceptibles de vouloir ouvrir une négociation.

Attention : il est recommandé, dans la mesure du possible, de bien séparer les thèmes de négociations **- idéalement un thème = un accord ou *a minima* un thème = une réunion -** afin que certaines problématiques ne soient pas oubliées.

Surtout, il est nécessaire de **bien préciser la durée du ou des accords** ayant vocation à être signés dans le cadre de ces négociations.

***Par exemple**, il est possible de prévoir une durée déterminée de 3 mois renouvelables, ou encore d'ajouter une clause de caducité prévoyant que l'accord cessera de produire ses effets avant même la date de son échéance en cas de levée générale du confinement.*

Pour rappel, à défaut de précision, un accord collectif est réputé être à durée déterminée de 5 ans (art. L 2222-4 du C. trav).

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier un accord de méthode

- Malgré le contexte d'urgence que nous connaissons, un accord de méthode peut utilement être élaboré - ou repris - afin d'organiser les négociations.

- Un tel accord pourra fixer la manière dont se dérouleront les négociations, et ***par exemple*** :
  - ✓ prévoir un **calendrier des réunions** ainsi que la **façon dont ces dernières se dérouleront** (visioconférences, signatures électroniques, etc.) ;
  - ✓ préciser **les thèmes abordés** lors de chacune des réunions ;
  - ✓ indiquer les **informations nécessairement écrites et précises que l'employeur devra remettre aux OS** afin qu'elles soient en mesure de négocier en connaissance de cause (demande d'activité partielle effectuée, état des lieux de la situation économique et sociale de l'entreprise, résultats des éventuelles enquêtes de la CSSCT ou du CSE, mise à jour de la BDES, etc.) ;
  - ✓ prévoir les **moyens dont disposent les délégués syndicaux pour négocier** (mise en télétravail plutôt qu'en activité partielle, outils informatiques, accès à la BDES, augmentation du nombre d'heures de délégation etc.) ;
  - ✓ un **comité de suivi** pourra être instauré afin de faire état de l'application des accords conclus et des amendements envisageables ou de leur dénonciation nécessaire (pour les accords à durée indéterminée).

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier sur le fonctionnement du CSE

- Pendant la crise sanitaire, en dehors des dispositions spécifiques relatives à l'information/consultation sur l'activité partielle (art.1 décret n°2020-325 du 25.03.20), ainsi que sur la mise en œuvre des mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos (art. 7 ord. n°2020-389 du 01.04.20), les attributions du CSE restent les mêmes. Par conséquent **les consultations ordinaires restent obligatoires et les procédures d'information/consultation en cours ne sont pas suspendues.**

- **ATTENTION : les délais de convocation ainsi que de consultations du CSE ont été réduits de manière temporaire, s'agissant des décisions de l'employeur ayant pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19** (ord. n°2020-460 du 22.04.20 ; ord. n°2020-507 du 02.05.20 et décrets n°2020-508 et n°2020-509 du 02.05.20). Pour les autres consultations, en particulier les consultations récurrentes, mais aussi celles portant sur les plans de sauvegarde de l'emploi et sur les accords de performance collective, les délais classiques restent applicables.

- Il est en tout état de cause possible de négocier sur le fonctionnement du CSE via la signature d'un accord collectif, ou le cas échéant, sa révision et de prévoir ***par exemple :***
  - ✓ de déterminer **les conditions matérielles** dans lesquelles se dérouleront les réunions plénières et/ou préparatoires (visioconférence, outils fournis aux RP, augmentation du crédit d'heures, etc.) ;
  - ✓ de permettre, si ce n'est pas déjà le cas, **la présence des suppléants aux réunions plénières dématérialisées** ;
  - ✓ de fixer **des délais de consultation plus longs** pour permettre aux élus de rendre un avis dans ce contexte de crise sanitaire ;
  - ✓ **de doter l'entreprise de CSSCT supplémentaires** et prévoir **les moyens dont pourront bénéficier leurs membres** afin notamment de s'assurer des mesures prises pour faire face aux conséquences de l'épidémie sur la santé et la sécurité des salariés.

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

FO a demandé l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle !

Négocier sur le télétravail

- **Le risque épidémique peut justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié** (art. L 1222-11 du C. trav.). Dans ce cadre, aucun formalisme particulier n'est nécessaire. **Toutefois, là encore, un accord collectif peut être envisagé pour fixer, ou revoir, les conditions dans lesquelles s'exerce le télétravail en période de crise sanitaire.**

- Cet accord pourra notamment prévoir, *par exemple* :
  - ✓ **l'encadrement des horaires et des rythmes de travail**. Il est alors particulièrement nécessaire de tenir compte de l'articulation des temps de vie ainsi que du droit à la déconnexion ;
  - ✓ les **outils mis à disposition** du salarié. Il est impératif de s'assurer que les salariés disposent également des compétences pour les utiliser ;
  - ✓ les modalités de **prise en charge financière** par l'employeur du surcoût éventuel lié au télétravail (achat de matériel, forfait téléphonique pour une ligne dédiée au travail, consommation électrique, etc.). Sur ce point, l'URSSAF considère qu'en ce qui concerne l'allocation forfaitaire globale allouée à un salarié en situation de télétravail, celle-ci est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10€ par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. Cette allocation forfaitaire est variable en fonction du nombre de jours télétravaillés : ainsi, elle est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 20€ par mois lorsque le salarié effectue deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours etc. (voir le site de l'URSSAF : https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/frais-occasionnes-par-le-teletra.html) ;
  - ✓ les conditions nécessaire pour **garantir la cyber sécurité** (voir notamment le guide de la CNIL publié le 01.04.20 sur son site,ou le site dédié du gouvernement : cybermalveillance.gouv.fr).

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier sur la prime transport

- Afin d'éviter que les salariés contraints de se rendre sur le lieu de travail aient à prendre les transports en commun dans cette période de risque épidémique, il est possible de **négocier une prise en charge, ou une revalorisation, des frais engendrés par l'utilisation de leur véhicule personnel**.

- Il peut alors s'agir, *par exemple* :
  - ✓ **de prendre en charge les frais kilométriques ;**
  - ✓ **d'allouer une prime forfaitaire aux salariés**.

- À titre de comparaison, rappelons que l'employeur est légalement tenu de prendre en charge 50 % du coût des titres d'abonnement aux transports en commun pour ses salariés (art. R 3261-1 du C. trav.), ce qui équivaut à une prime de 450 euros par an en région parisienne. Une *« prime transport »* d'un montant au moins équivalent doit selon nous être attribuée.

- **La *« prime transport »* est depuis longtemps revendiquée par Force Ouvrière et se justifie d'autant plus dans le contexte de crise sanitaire !**

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

- Le gouvernement a instauré **un nouveau critère de modulation du montant de la prime exceptionnelle de pouvoir d'acha**t (art. 1 ord. n°2020-385 du 01.04.20). Il est désormais possible de tenir compte des ***« conditions de travail liées à l'épidémie »***, en plus des critères préexistants (rémunération, niveau de classification, durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée du travail prévue au contrat de travail).

- Un accord collectif peut donc *par exemple* prévoir une prime d'un montant supérieur pour les salariés qui se rendent physiquement sur le lieu de travail, ou pour ceux en télétravail. Toutefois, il n'est pas possible d'accorder uniquement la prime à ces seuls salariés. **Un plancher doit en effet bénéficier à l'ensemble des salariés** (réponse 3.7 de l'instruction Min. n°DSS/5B/2020/11 du 15.01.20). Force Ouvrière ne cesse de rappeler qu'en aucun cas une prime ne pouvait se substituer à l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des salariés concernés.

- Afin que la prime puisse être exonérée de cotisations et contributions sociales ainsi que d'impôt sur le revenu, il n'est plus exigé d'accord d'intéressement applicable au moment de son versement mais, dans cas, **elle ne pourra excéder 1000 €**. Ce plafond est relevé **à 2000 € pour les entreprises disposant d'un accord d'intéressement.**

- La possibilité de conclure un accord d'intéressement d'une durée dérogatoire (de 1 à 3 ans) est reportée, tout comme la date limite de versement de la prime, au 31 août 2020.

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier sur le maintien de salaire en cas de recours à l'activité partielle

- À l'exception des bas salaires ayant un revenu net de 8,03€ de l'heure, la majeure partie des salariés placés en activité partielle perçoit une indemnité versée par l'employeur correspondant à 70 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ 84 % du salaire net horaire (limitée à 4,5 SMIC).

- Il est toutefois possible de **majorer le taux d'indemnisation afin de permettre un maintien total des salaires** en cas d'activité partielle. Cette majoration peut notamment être prévue par un **accord collectif de branche ou d'entreprise**.

Par exemple :

- ✓ la direction du groupe Renault et certaines OS, dont Force Ouvrière, ont signé le 02.04.20 un accord définissant *« le contrat de solidarité et d'avenir »* du groupe pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19 dans lequel il est prévu le maintien de **100 % de la rémunération nette, accessoires compris, pendant toute la période d'activité partielle**. Pour financer cette garantie supplémentaire, un dispositif de fonds de solidarité a été mis en place. Ce dernier sera notamment alimenté par des dons de jours de congés.
- ✓ le groupe PSA, où FO est le premier syndicat, a également signé un accord similaire.
- ✓ l'accord signé au sein du groupe Thales prévoit quant à lui **un maintien de rémunération variable selon les revenus des salariés :** 100 % de la rémunération nette pour les salariés dont le salaire mensuel brut de base est inferieur ou égal à 2 300 euros ; 92 % pour les autres, quelle que soit la catégorie professionnelle.

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier sur les CP, JRTT et CET à la suite de l'ordonnance du 25.03.20

- **Les dérogations qui nécessitent la signature d'un accord collectif de branche ou d'entreprise** (art. 1 de l'ord. 2020-323 du 25.03.20) sont :
  - ✓ **la faculté d'imposer la prise de congés payés** aux salariés, ou la modification de dates déjà posés, sans être obligé de prendre en considération les possibilités de congés du conjoint ou pacsé, ni respecter les règles relatives au fractionnement, le tout avec un délai de prévenance ramené à un jour franc minimum ;
  - ✓ l'employeur ne peut dans ce cadre imposer que **6 jours ouvrables maximum** de prise ou de modification des congés payés ;
  - ✓ les jours imposés doivent nécessairement avoir été acquis, y compris acquis cette année alors que la période de prise des CP n'est pas encore ouverte (à savoir les CP 2019/2020), mais en aucun cas cela ne peut concerner des CP non encore acquis.

- **Les dérogations qui peuvent faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur, à condition que l'intérêt de l'entreprise le justifie *« eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 »*** (art. 2 à 5 de l'ord. 2020-323 du 25.03.20) sont :
  - ✓ les mêmes mesures lorsqu'elles concernent les JRTT, les jours de repos prévus par une convention de forfait, et les jours pris sur le compte épargne temps (CET) **dans la limite de 10 jours au total**. Attention : ces 10 jours s'ajoutent, le cas échéant, aux 6 concernant les CP !

- En tout état de cause, **ces dérogations sont temporaires et peuvent s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard.**

- **Force Ouvrière n'est pas favorable au fait d'imposer aux salariés de prendre des congés en cette période non propice à un repos effectif**. Toutefois, parvenir à un accord plutôt que de laisser l'employeur décider seul peut être un moyen d'assurer des garanties aux salariés. ***Par exemple,*** *tout en autorisant l'employeur à user de ces dérogations, l'accord Renault a prévu que les salariés conservent au moins 12 jours ouvrables consécutifs de congés entre le 01.07.20 et le 30.09.20. De plus, l'accord fixe un ordre de priorité pour le choix des dates de congés : rang 1 : les salariés ayant travaillé durant la période d'activité partielle ; rang 2 : les familles monoparentales.*

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier sur l'aménagement du temps de travail

L'aménagement du temps de travail est un thème récurrent de négociation et ce d'autant plus en cette période de crise. *Il a notamment pour objet :*

- **La répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine** (art. L 3121-41 et s. du C. trav.) :

✓ couramment appelés accords *« de modulation »* ou *« d'annualisation »*, ces accords ont pour but de **faire varier le temps de travail** par exemple d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, sur une période considérée, **tout en lissant la rémunération** des salariés, puisque les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence ;

✓ **l'accord doit notamment prévoir la période de référence**, qui ne peut excéder 1 an (3 ans en cas d'accord de branche étendu), **ainsi que les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail pour les salariés ;**

✓ La mise en place d'un tel dispositif **par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.**

- **La récupération des heures dites *« perdues »*** (art. L 3121-50 et s. du C. trav.) peut être une alternative à l'activité partielle :

✓ ce dispositif exceptionnel peut notamment être mis en place en cas de ***« force majeure »,*** il est donc envisageable dans le contexte actuel ;

✓ **il permet de maintenir totalement la rémunération des salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de travailler et d'anticiper ou de reporter l'exécution des heures *« perdues »*** dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte, **sans que soit due de majoration ;** le salarié ne peut pas refuser d'effectuer ces heures.

Sur quoi peut-on être amené à négocier ?

Négocier un accord de performance collective (APC)

- Les cas de recours prévus par la loi pour négocier un APC, à savoir : *« répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise »*, *« préserver l'emploi »* ou *« développer l'emploi »* (art. L 2254-2 du C. trav.), pourraient être présentés par l'employeur comme entrant dans le cadre de la crise sanitaire que nous traversons actuellement. Nous vous invitons alors à être **particulièrement vigilants**.

- L'objet de ces accords, négociés au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, est de pouvoir **modifier les éléments essentiels de la relation de travail** (rémunération, durée et lieu de travail...) **sans que les salariés concernés ne puissent s'y opposer**. En effet, ces accords s'imposent aux contrats de travail et portent atteinte à la force obligatoire du contrat, ainsi qu'à l'articulation entre accord collectif et contrat de travail, en principe régie par le principe de faveur.

- **En matière de rémunération, la seule limite à une remise en cause réside dans le respect des salaires minima hiérarchiques.**

- **Par ailleurs, aucune contrepartie pour les salariés n'est légalement exigée.** L'accord peut préciser des garanties, dont celles citées par la loi, mais il n'est pas tenu de les prévoir. **Pour Force Ouvrière, défavorable à ce dispositif, les contreparties visées par l'article L 2254-2 sont fondamentales et en particulier que les dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée !** FO revendique plus largement un gel du versement des dividendes et une juste répartition des richesses.