



NEWSLETTER

févr.-14- N° 3

Secteur Conventions Collectives

LA REPRÉSENTATIVITÉ

LES FUTURES MODIFICATIONS DU PROJET DE LOI EN COURS

Peu de consensus entre organisations syndicales et de ce fait, le projet de loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale en cours comporte peu de modifications législatives.

Petit panorama des principales mesures envisagées

► Protocole d'accord préélectoral

L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral devra parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. Et, en cas de renouvellement de l'institution, elle devra être effectuée 45 jours avant l'expiration du mandat.

► Affiliation syndicale

Si le syndicat n'indique pas son affiliation syndicale lors du dépôt de la liste, l'organisation syndicale ne recueillera pas les suffrages du syndicat pour sa mesure d'audience au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel. Cette disposition serait applicable à compter du 1er janvier 2015.



Il faut donc s'organiser dès à présent pour indiquer l'affiliation à FORCE OUVRIERE lors du dépôt des listes électorales.

► Délégué syndical

Le projet de loi reprend la jurisprudence au titre de laquelle si aucun des candidats présentés ne remplit les conditions

des 10% d'audience personnelle, il est possible de désigner un autre candidat ou, à défaut, un adhérent.

Nous n'avons pas été entendus sur notre demande de suppression pure et simple des 10% d'audience personnelle du DS et nous considérons qu'il n'y a pas, sur ce point, de réponse à la décision du comité de la liberté syndicale de l'OIT, qui reconnaît pourtant la liberté pour les organisations reconnues représentatives de choisir leurs délégués syndicaux.

Le projet de loi confirme que le mandat de DS cessera automatiquement au plus tard lors du premier tour des élections de l'IRP concernée.

► Périmètre de désignation du DS

Aspect positif du projet de loi, qui ajoute la faculté de désigner un délégué syndical au sein d'un établissement, indépendamment de l'existence ou non de comités d'établissement.

► Représentant syndical au Comité d'entreprise

Il pourra être désigné par tout syndicat représentatif (et non plus par les syndicats ayant obtenu 2 élus).

Nous vous tiendrons informé des éventuelles modifications qui seront apportées dans le cadre des travaux parlementaires et des dates d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions législatives.

LES COMITÉS D'ENTREPRISE

LE DÉCRET D'APPLICATION CONCERNANT LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES ET LES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CE ET DES EXPERTISES EST PARU !

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 apporte des modifications majeures à la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Elle impose de fixer par accord des délais dans lesquels le CE doit rendre un avis, et à l'expiration desquels le CE sera réputé avoir rendu un avis négatif. Elle impose également de fixer des délais aux experts missionnés par le CE et rémunérés par l'employeur.

Elle crée une base de données économiques et sociales devant regrouper toutes les informations nécessaires à

l'ensemble des consultations périodiques du CE et accessibles à toutes les IRP.

Le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013, publié au Journal Officiel le 31 décembre 2013 vient préciser les conditions d'application de ces nouvelles dispositions.

Des fiches pratiques explicatives seront disponibles prochainement pour les militants FO auprès des Unions départementales et Fédérations.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LA PRIME DE PARTAGE DES PROFITS MAINTENUE EN 2014

La prime de partage des profits instaurée en 2011, dite encore « Prime Sarkozy », sera maintenue en 2014.

Très critiquée par les organisations syndicales et le patronat, il a été décidé à l'issue de la conférence sociale 2012 de la supprimer.

Cependant, la réforme de l'épargne salariale n'étant pas encore intervenue, ce dispositif sera reconduit en 2014.

Ce dispositif marketing, ne résout en rien la question du pouvoir d'achat, puisqu'elle ne concerne qu'une infime minorité d'entreprises pour un montant aléatoire, sans minimum garanti.

En effet ne sont concernées que les entreprises de 50 salariés et plus où on observe une hausse des dividendes versés aux actionnaires. Les modalités de mise en place de cette prime, son montant et ses conditions de versement, sont définies par accord ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Elle peut même prendre une autre forme qu'une somme d'argent et se traduire par de la participation ou de l'intéressement ou encore des actions gratuites !

Ce dispositif aboutit à légitimer l'augmentation des dividendes et du capital pour escompter recevoir quelques miettes inégalement réparties et crée un effet d'aubaine qui peut peser lourd sur les négociations salariales.

Bien que cette prime soit exonérée de cotisations sociales dans la limite de 1200€, on observe dans les faits des montants de prime bien inférieurs, avec un montant moyen à 256€, versées par 3% des entreprises en 2011.

Pour Force ouvrière, il convient de privilégier en tout état de cause les négociations salariales, car seules les augmentations générales de salaires permettent de répondre de manière juste, efficace et pérenne à la question du pouvoir d'achat.

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Une décision de la Chambre criminelle de la Cour de cassation rendue le 5 novembre 2013 (n° 12-84862) pose la question de l'aménagement du temps de travail des salariés investis de mandats syndicaux.

Un salarié titulaire d'un mandat de délégué syndical d'établissement et également représentant du syndicat auprès du comité régional d'établissement s'était vu imposer les mêmes objectifs et la même charge de travail qu'avant l'acquisition de ses mandats. En outre, des absences pour l'exercice de ses mandats lui étaient reprochées.

Que se passe-t-il lorsqu'un employeur refuse d'aménager l'emploi du temps d'un salarié pour lui permettre d'exercer les mandats dont il est investi ?

Dans le cas d'espèce, les juges ont estimé que le délit d'entrave était caractérisé, car l'employeur avait délibérément fait obstacle à l'exercice du droit syndical en refusant d'aménager l'emploi du temps du salarié.

Ce délit est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 Euros d'amende.

Rappelons que l'article L. 2143-13 du Code du travail dispose que « chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions ».

Suivant la taille de l'entreprise, le nombre d'heures de délégation doit être au moins égal à :

- 10 heures par mois (entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois (entreprises de 151 à 499 salariés) ;
- 20 heures par mois (entreprises d'au moins 500 salariés).

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Reste à espérer que la menace d'une condamnation pour délit d'entrave incitera les employeurs à mieux garantir aux salariés le temps nécessaire à l'exercice de leurs mandats.