

ANALYSE. La compétitivité sociale n'est plus une simple promesse, mais une possibilité passant par la négociation collective d'entreprise. Ce champ de négociation est très large, puisqu'il est défini par la négative, à savoir que ne sont ouverts que les thèmes ne relevant, ni du bloc 1 (primauté de droit de la branche), ni éventuellement du bloc 2 (primauté choisie par la branche).

Négociation collective

Les territoires méconnus de la négociation collective d'entreprise



Arnaud Saint Raymond,
Directeur associé
cabinet FIDAL



Élodie Moroy,
Avocat associé,
cabinet FIDAL

Si l'on met de côté quelques thèmes spécifiques, la « partie dure » de l'exclusion de la primauté de l'accord collectif d'entreprise ne concerne que les principaux thèmes suivants :

- Salaires minima et classifications
- Certains thèmes de la durée du travail
- Égalité hommes / femmes
- Garanties de la protection sociale complémentaire
- Certains thèmes relevant de la santé / sécurité (Bloc 2)

Et tout le reste est ouvert à la négociation collective d'entreprise ! A l'époque de l'entrée en vigueur des ordonnances Macron, des exemples très illustratifs avaient été donnés : indemnité de licenciement prime d'ancienneté, liste des jours fériés chômés, ...

Force est de constater que cette créativité suscitée n'a eu qu'un succès relatif. Mais il n'est pas trop tard, de nombreux domaines restent ouverts à une adaptation par accord collectif d'entreprise et le nécessitent particulièrement.

Le territoire méconnu de la paie

Une simplicité à trouver

Le traitement des absences en droit social et en paie (rémunération de l'absence, décompte de l'absence dans le compteur d'annualisation, incidence sur le calcul des heures supplémentaires) dépend de l'environnement des accords collectifs applicables à l'entreprise.

Lorsque l'on se trouve confronté à des questions pratiques (nature de l'absence, heures supplémentaires, annualisation et entrée/sortie...), la complexité peut surgir, notamment en cas de silence des dispositions conventionnelles puisque, dans ce cas, seules des jurisprudences éparses, et, pragmatiques parfois difficilement applicables sur le plan opérationnel, notamment en paie fondent le droit positif.

Ces « solutions » prétoriennes sont complexes à mettre en œuvre que ce soit par les éditeurs de logiciel paie, ou par les interlocuteurs RH/paye en entreprise.

Exemples de terrain

Pour les salariés travaillant selon une annualisation du temps de travail et n'ayant pas travaillé toute la période (entrée/sortie), le lissage de la rémunération (rémunération fixe et régulière nonobstant les variations d'activité) peut soulever des difficultés.

Ces difficultés peuvent se retrouver soit à la fin de la période de modulation, soit à la rupture du contrat, où la rémunération peut ne pas correspondre pas au nombre d'heures réellement travaillées.

Dans le cas de l'absence pour maladie du salarié en annulation, l'incidence sur la rémunération se pose : à la fin du mois pour calculer le salaire mensuel et à la fin de l'année pour régulariser la rémunération en fonction de la durée annuelle de travail réelle de l'intéressé.

Les problèmes pratiques relevés sont :

- Le plafond annuel de la durée du travail et le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires qui peuvent être non-conformes au regard de la difficulté à appréhender les jurisprudences sur les périodes hautes (durée de l'absence évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne) ou basses (calcul sur la base de la durée réelle de travail) ;
- Le nombre d'heures supplémentaires payées parfois défavorable aux salariés par rapport aux dispositions en vigueur ;
- Une fluctuation d'activité parfois insuffisamment marquée au niveau de l'entreprise mais effective par secteurs ;
- Un cumul d'heures travaillées erroné sur le bulletin de paie au fil des mois de la période de référence concernée,
- Un décalage entre l'accord d'entreprise prévoyant une gestion de l'impact des absences « en heures moyennes » et le paramétrage de l'éditeur de logiciel paye « en heures réelles », ou inversement (ce qui peut en outre générer une fac-

turation induite de l'éditeur pour un reparamétrage) ;

- Les pratiques de paye antérieures de l'entreprise ne permettent pas toujours un retour aisé à l'application littérale des textes (création d'un usage) ;
- Un paramétrage décalé du logiciel de gestion des temps et du logiciel de paie pour la prise en compte des heures réellement travaillées à rémunérer ;
- L'exposition de la société à différentes sanctions sur le plan civil (salariales, prise d'acte, Urssaf) et pénal ;

Solutions d'anticipations

pratiques

Une aide précieuse peut être apportée par le biais de la négociation collective d'entreprise, laquelle permet la mise en place de règles simplifiées et « sur mesure », en intégrant notamment davantage les responsables paye en amont des négociations.

Il s'agit de tendre vers un projet contenant une quadruple dimension plus prononcée : RH, paye, juridique et éditeur de logiciel.

Si le « terrain de jeu » de la négociation collective est large dans le domaine de la durée du travail (qui a un impact en paye), il n'est pas exploré de manière totalement optimale. Investissons-nous dans cette négociation collective aussi vitale que stratégique.

Le territoire méconnu des difficultés

Un équilibre à trouver

La vie d'une entreprise passe par des hauts et des bas, qui impliquent des choix difficiles. Dans ce type de situations, on pense très souvent à des outils de réorganisation / restructuration. Désormais, le choix est assez large : plan de sauvegarde de l'emploi, plan de départ volontaire, rupture conventionnelle collective ou même accord de performance collective.

Pour autant : ne doit-on pas envisager une négociation collective d'économies pour tenter d'éviter une mesure de restructuration économique ?

Lorsqu'une entreprise anticipe des difficultés, il est tout à fait opportun de mener la réflexion suivante en 3 étapes :

Etape 1 : Audit des coûts sociaux

Cette étape consiste à recenser les coûts sociaux qui pourraient être adaptés par une négociation collective d'entreprise : primes, jours fériés, congés payés supplémentaires, ...

Etape 2 : Analyse des coûts sociaux

Cela consiste principalement à :

- les classer en fonction de la ou leurs sources juridiques,
- dénombrer pour chaque avantage le nombre de salariés concernés,
- chiffrer le coût global en brut chargé de chaque avantage,
- évaluer l'efficacité de chaque avantage,
- évaluer la symbolique sociale de chaque avantage.

Etape 3 : Etablissement d'une feuille de route

Sur ce point, tout est envisageable : une simple adaptation de l'avantage, une suppression totale, une mesure temporaire où durée indéterminée éventuellement accompagnée d'une clause de retour à meilleure fortune,...

L'objectif est d'aboutir à la conclusion d'un accord collectif permettant d'alléger les coûts sociaux, pour ne pas être confronté à des difficultés économiques. Si cela s'avérait insuffisant, il reste toujours la possibilité d'avoir recours aux autres outils juridiques plus lourds de restructurations économiques. Mais là encore, n'hésitons pas à les négocier plus largement en utilisant pleinement la liberté de la négociation collective d'entreprise.. ●