

# B RÈVES

DU SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

## Ce que vous devez savoir...



**Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU**  
Secrétaire confédérale du secteur  
Conventions Collectives

Force est d'observer que les Gouvernements se suivent et se ressemblent pour faire reculer les droits des salariés. Loi de sécurisation de l'emploi – loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité économique et l'égalité des chances – loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi... De toutes parts, les droits des salariés sont attaqués au nom de la création d'emplois et de la nécessité de lever les soi-disant « freins » à l'embauche pour les employeurs, dans l'objectif de leur octroyer toujours plus de sécurisation. Brader le Code du travail, c'est faire payer au prix fort les salariés une crise dont ils ne sont aucunement responsables !

S'inscrivant dans le même sillage, le projet de loi « travail », qui vise à réécrire le Code du travail, continue et amplifie le mouvement de « détricotage » du droit du travail. Mesure emblématique du projet de loi : le référendum est un exemple flagrant de l'atteinte portée aux représentants des salariés. D'autres dispositions sont tout aussi inquiétantes en matière de négociation collective (périodicité des négociations adaptable par accord d'entreprise, négociation facilitée avec les représentants élus hors tout contrôle sur le contenu des accords, accélération du chantier de la restructuration des branches). À cela, il faut ajouter un autre danger : l'inversion de la hiérarchie des normes. En clair, l'articulation entre les accords sera revue afin de faire primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Par ailleurs, le projet de loi précité engendrera des régressions, tant en matière de temps de travail (assouplissement des conditions de recours au forfait annuel en jours, hausse de la durée maximale de travail...), que de pouvoir d'achat (baisse de la majoration des heures supplémentaires). On ajoutera que l'accès du salarié à ses droits n'en ressortira pas facilité. À ce sujet, notons que, sauf opposition du salarié, un bulletin de paie dématérialisé pourra lui être adressé.

NÉGOCIATION  
COLLECTIVE

SALAIRES,  
POUVOIR D'ACHAT

REPRESENTATIVITÉ

MODE D'ORGANISATION  
DU TRAVAIL

**FO**

SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

# Un bulletin de paie bientôt allégé ?

**M**esure phare du « choc de simplification » présenté par le Gouvernement, la clarification du bulletin de paie a donné lieu à la rédaction d'un rapport par J.-C. Sciberras, visant à le rendre plus intelligible pour les salariés, tout en faci-

litant la vie des entreprises. Parmi les préconisations formulées dans ce rapport, nombre d'entre elles sont aujourd'hui reprises dans un décret du 5 février 2016 portant clarification du bulletin de paie. Mais sous couvert de clarification, c'est en réalité une véritable atteinte à l'information des salariés qui se profile.

En effet, le décret prévoit de supprimer la mention des organismes collecteurs des cotisations sociales, ainsi que le numéro sous lequel sont versées ces cotisations. Faute de mention de ces organismes, les salariés risquent de se retrouver totalement désemparés en cas de litige avec leur employeur. Vers quel organisme se tourner pour savoir si l'employeur a bien cotisé et le cas échéant, où il a cotisé lorsque l'on ne dispose d'aucun numéro ? Comment déceler une erreur dans ces conditions ?

*Pour FO, qui n'est pas hostile à une simplification du bulletin de paie dès lors qu'elle ne se fait pas au détriment de l'information des salariés, il est nécessaire que les risques couverts et les organismes collecteurs restent mentionnés sur le bulletin de paie.*

Dans le même temps, le décret trouve la place d'intégrer dans ce bulletin de paie allégé la mention du coût total du travail... alors même que cette question est l'affaire des employeurs !

Ce nouveau bulletin de paie devrait être rendu obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les entreprises employant au moins 300 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les autres.

496036 SAS LABO DE LA PAYE 1 RUE ROYALE		<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>				
75013 PARIS Siret : 529999999999999 Code NAF : 6203Z Urssaf : 780799999999999 MONTREUIL CEDEX		Période : Mars 2013 Paiement le : 31/03/2013 Du : 01/03/2013 Au : 31/03/2013				
CP N-1 CP N Acquis : 0.00 / 2.50 / Total pris : 0.00 / 2.50 / Solde : 0.00 / 2.50 /		<b>MR DE LA PAYE JEAN 1 RUE PETIT 75013 PARIS</b>				
Matricule : 47 N° Sécu : 180099999999999						
Entré(e) le : 01/03/2013 Emploi : ADMINSTRATEUR JUNIOR Ancienneté : 01/03/2013 Qualif : ETAM Classif : P 2.2 Coeff : 310.0000 SMIC horaire : 9.43 Plafond Sécu : 3086.00						
Rubriques	Base	Taux salarial	Montant salarial	Taux patronal	Cot. Patronales	
SALAIRE DE BASE	151.67	11.0984	1683.30			
<b>SALAIRE BRUT</b>			<b>1683.30</b>			
EP01 URSSAF-Maladie-Matern.-Inval. EP02 URSSAF SOLIDARITÉ EP03 URSSAF ACCIDENT DU TRAVAIL EP04 URSSAF ALLOC. FAMILIALES EP05 URSSAF ASS.VIEILLESSE PLAF. EP06 URSSAF ASS.VIEILLESSE DÉPLAF EP07 FNAL EFE2 RÉDUCTION FILLON TEPA 2012 EP12 ASSEDIC Tr. A EP19 FONDS DE GARANTIE (AGS) EP20 RETRAITE ARRCO NC T1 EPR1 AGFF NC TRANCHE 1 E951 PREV.NC TA EP28 TAXE D'APPRENTISSAGE EP29 FORMATION CONTINUE EP37 CSG DÉDUCTIBLE EWFS FORFAIT SOCIAL TOTAL RETENUES	1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1683.30 1660.07 6.23	07500 0.1000 6.7500 0.1000 2.4000 3.0000 0.8000 0.3700 5.1000	12.62 113.62 1.68 40.40 50.50 13.47 6.23 84.66 323.18	12.8000 0.3000 1.2000 5.4000 8.4000 1.6000 0.1000 -100.0000 4.0000 0.3000 4.5000 1.2000 0.3700 0.6800 0.5500 8.0000	215.46 5.05 20.20 90.90 141.40 26.93 1.68 -283.47 67.33 5.05 75.75 20.20 6.23 11.45 9.26 0.50 413.92	
<b>NET IMPOSABLE</b>	1660.07	2.4000	<b>1360.12</b>			
SP01 URSSAF CSG NON DEDUCTIBLE SP02 URSSAF CRDS SP00 REMBOURSEMENT TRANSPORT	1660.07 32.55	0.5000	39.84 8.30 32.55			
<b>NET A PAYER</b>			<b>1344.53</b>			
Heures période Cumul heures Cumul h. sup	151.67 151.67 0.00	Cumul bases Cumul bruts Cumul imposable	1683.30 1683.30 1360.12	Paiement par virement	Total cotisations patronales Total des retenues Coût globale période	413.92 785.24 2097.22
Sold rep. remp. Sold rep. remp.		Cumu H.Majorées	0.00			
Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils sociétés de conseils (CICF - SYNTEC)			<b>NET A PAYER</b>		<b>1344,53 Euros</b>	
A défaut de Convention Collective : Code dut Travail - Durée des congés payés : art.L3141-1 et L3141-2 - Durée préavis : art.L.1237-1 et L1234-1 Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paie sans limitation de durée.						

Regroupement des lignes et suppression des organismes collecteurs

Ajout de la rémunération totale

Une autre inquiétude se profile : le projet de loi « travail » prévoit que, sauf opposition du salarié, l'employeur pourra désormais lui remettre un bulletin de paie électronique. Actuellement, le Code du travail prévoit que pour remettre un bulletin de paie électronique, il faut au préalable avoir l'accord du salarié.

Ériger le bulletin de paie électronique en principe serait dangereux car de nombreuses questions ne sont pas réglées : tous les salariés n'ont pas accès à un poste informatique connecté, la confidentialité du bulletin de paie n'est pas garantie et la conservation des données sur longue période n'est pas acquise.

La vigilance s'impose donc pour que la qualité de l'information transmise sur le bulletin de paie, document essentiel pour les salariés, ne soit pas revue à la baisse et que tous les salariés puissent accéder à leur bulletin de paie ! ■

## Désignations syndicales – Actualité jurisprudentielle

### Deux syndicats peuvent-ils se présenter sous le même sigle syndical aux élections professionnelles et désigner chacun des représentants syndicaux ?

Cette solution a été tranchée depuis 2010. Ainsi, concernant la présentation aux élections, les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, **par collègue**, lors des élections professionnelles dans l'entreprise (Cass. soc., 22 septembre 2010, n°10-60.135). Et, concernant la désignation de DS ou de RSS, sauf accord collectif plus favorable, une confédération syndicale et

les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi (Cass. soc., 29 octobre 2010, n°09-67.969).

De ce fait, si une désignation en sur-nombre intervient :

- Cette désignation a pour effet d'ouvrir un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause.
- Par ailleurs, le conflit de désignation sera réglé ...

... en justifiant de dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations en cause ou d'une décision de l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires,

... ou, à défaut, par application de la règle chronologique, ce qui signifie que seule la désignation notifiée en premier lieu sera validée (même arrêt du 29 octobre 2010).

### Les solutions sont-elles identiques si les 2 syndicats se présentent sous le même sigle syndical sans toutefois être juridiquement tous 2 affiliés ?

C'est la question que vient de trancher la Cour de cassation, par 2 arrêts en date du 17 février 2016.

La Cour décide :

*« qu'en cas de concurrence dans une même entreprise ou établissement entre deux syndicats qui, sans être tous deux affiliés à l'organisation syndicale interprofessionnelle nationale utilisant ce sigle, se présentent, sous le même sigle confédéral national, sans opposition fondée sur une utilisation illicite, seule la désignation notifiée en premier lieu doit, par application de la règle chronologique, être validée ».*

Ainsi, seule l'organisation syndicale interprofessionnelle nationale peut contester l'usage illicite par l'un des 2 syndicats de son sigle confédéral national.

À défaut, les syndicats seront traités comme s'ils étaient juridiquement tous 2 affiliés et ne pourront donc chacun désigner des représentants syndicaux, qu'il s'agisse de DS ou de RSS.

La distinction tient à ce que seule la règle chronologique peut alors trouver application (puisque les statuts de l'organisation d'affiliation ne sont pas opposables à l'un des 2 syndicats), de sorte que sera valable la désignation notifiée en premier. ■

#### Pour consulter ces arrêts

Cass. soc., 17 février 2016, n°14-23.854 (à propos de la désignation de 2 RSS) :

 <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Cass. soc., 17 février 2016, n°14-25.711, publié (à propos de la désignation d'un DS et d'un RSS) :

 <https://www.legifrance.gouv.fr/>

## Indemnité kilométrique vélo : le montant est enfin fixé



Il ressort de l'article L. 3261-3-1 du Code du travail que l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre

leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une "indemnité kilométrique vélo". Un décret du 11 février 2016 fixe le montant de cette indemnité à 25 centimes d'Euros par kilomètre. ■

## Changement de convention collective et mise en cause

**L'**application d'une convention collective ne dépend pas de la volonté de l'employeur, mais de l'activité réellement exercée par l'entreprise et du champ d'application de la convention collective.

Ainsi, dès lors qu'une convention collective est étendue, elle est applicable à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application peu important que l'employeur adhère ou non à l'une des organisations patronales signataires.

L'application d'une convention collective n'est donc en principe pas un choix pour l'entreprise, mais une obligation. Un changement de convention collective ne peut résulter que d'un changement de la situation de l'employeur (fusion d'entreprise, changement d'activité, déménagement...) ou d'un changement opéré au niveau de la convention collective elle-même (fusion de conventions collectives de branche, dénonciation, révision...).

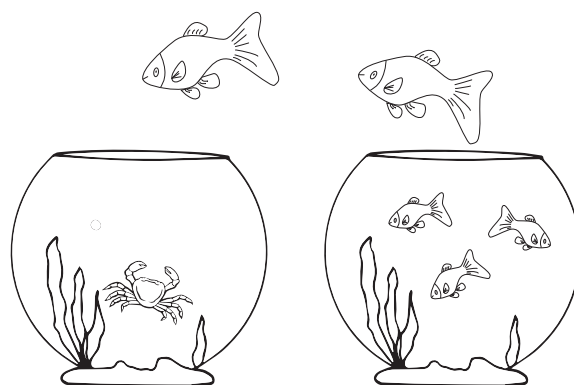
Compte-tenu de l'engagement pris par le Président de la République de réduire drastiquement le nombre de branches

de 700 à 100, des restructurations de branches sont en cours, avec de nombreuses fusions et élargissements à venir, qui vont avoir un impact sur les conventions collectives applicables dans les entreprises.

Le changement de conventions collective, que ce soit une fusion de conventions collectives ou un changement de situation de l'employeur (notamment un changement d'activité) nécessitant l'application d'une nouvelle convention collective répond au régime juridique de la mise en cause (art. L2261-14 du code du travail). Il s'agit d'un régime juridique collectif qui s'impose aux salariés sans qu'il y ait besoin de signer un avenant au contrat de travail.

La mise en cause d'une convention collective entraîne les mêmes effets qu'une dénonciation à savoir :

- l'ancienne convention collective continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective qui lui est substituée ou à défaut pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis ;



- en cas de défaut d'accord de substitution, dans les délais précités, les avantages individuels acquis de l'ancienne convention collective sont maintenus ;
- une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois suivant la date de mise en cause, à la demande d'une des parties intéressées, pour négocier l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, ou pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Pendant, ces règles sont susceptibles de faire l'objet d'un aménagement dans le cadre du futur projet de loi du «travail». En effet, le chantier de restructuration des branches doit faire l'objet d'une «sécurisation juridique», les employeurs craignant une harmonisation par le haut des conventions collectives et les organisations syndicales craignant un nivellement par le bas... ■