

Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur les points suivants :

- La métallurgie se dote d'une nouvelle convention collective unique ;
- Comment anticiper au mieux le renouvellement du CSE ? ;
- Le protocole d'accord préélectoral (PAP) ;
- Le nouveau barème des frais kilométriques ;
- Une jurisprudence récente portant sur la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) lorsqu'il y a une multiplication de ruptures conventionnelles.



Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 de la Nouvelle Convention Collective Unique de la Métallurgie

La branche professionnelle de la Métallurgie a ouvert, au début de l'année 2016, une vaste négociation collective en vue d'aboutir à une seule et même Convention Collective venant se substituer :

- Aux **76 accords territoriaux** applicables aux ouvriers et ETAM ;
- Aux **accords nationaux** de branche (durée du travail, classification des emplois, ...) ;
- A la Convention Collective Nationale de la Métallurgie spécifique aux **Ingénieurs et Cadres**.

Les représentants de la branche sont partis de plusieurs constats, notamment :

- Pour une même entreprise, **des concours de textes conventionnels** presque systématiques, sources d'insécurité juridique. Pour un même objet (par exemple : préavis de démission), les accords territoriaux et nationaux prévoient souvent des règles différentes.
- Certaines dispositions, considérées comme anciennes, seraient également **sources d'obsolescence et de difficultés d'interprétation** compte tenu de l'évolution des métiers de l'industrie durant ces dernières décennies (notamment, en matière de classification des emplois).
- L'UIMM (Union des Industries et Métiers de la Métallurgie), organisation patronale, souhaite tendre vers une **réduction des différences de statut** entre le personnel cadre et non-cadre (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise).

Le 7 février 2022, l'UIMM et les fédérations CFTD, CFE-CGC et FO de la branche ont signé cette nouvelle convention collective nationale ; la CGT non-signataire estimant que ce texte équivaut à un « moins-disant social ».

Ce socle commun entrera en vigueur **le 1^{er} janvier 2024**. Des négociations territoriales sont également à venir d'ici fin juin 2022. Les organisations syndicales d'entreprise disposent donc désormais d'un peu moins de 2 ans pour :

- D'une part, analyser les impacts de ce texte conventionnel sur leurs accords collectifs d'entreprise existants
- D'autre part, préparer leurs revendications

En effet, des négociations d'entreprise seront initiées avant cette échéance pour déployer ce nouveau texte rénovant notamment le système de cotation des emplois, la politique salariale d'entreprise basée sur une classification des emplois venant à expiration et une nouvelle grille unique de salaires minima hiérarchiques, etc.

Pour vous faciliter ce travail de déploiement, l'équipe MyCSE a procédé à l'étude de ce futur socle commun se divisant **en 9 blocs** :

- Principes et architecture de la nouvelle convention collective
- Classification des emplois
- Rémunération
- Temps de travail
- Relations individuelles de travail
- Dialogue social en entreprise
- Emploi/Formation
- Santé au travail, conditions de travail et QVT
- Protection sociale

Nous sommes donc à votre écoute si vous souhaitez être accompagnés dans l'analyse des impacts de ce nouveau socle commun au sein de votre entreprise.



Comment anticiper aux mieux le renouvellement du CSE ?

Les mandats des élus du CSE arrivent progressivement à terme, les entreprises vont rentrer prochainement dans un nouveau cycle électoral.

La réforme des ordonnances du 22 septembre 2017 a donné **la possibilité d'adapter la représentation du personnel par accord d'entreprise**.

Lors de la mise en place de l'instance unique, des problématiques ont été remontées au cours de ses 4 dernières années :

- Des difficultés à comprendre les missions exactes du CSE, des commissions, des RP ;
- Un manque de coordination entre CSE, CSSCT, RP ;
- Un manque de moyens (nombre d'élus, heures de délégation, etc.) ;
- Un traitement des sujets santé au travail complexe du fait de la disparition du CHSCT ;
- Les prérogatives des réclamations individuelles et collectives difficiles à traiter sans de modalités d'application précises pour les CSE des entreprises de plus de 50 salariés...

Autant de sujets qu'il convient d'aborder lors de la négociation d'un accord sur le fonctionnement de l'instance, surtout que le législateur donne moins de précisions sur les modes de fonctionnements.

Pour aborder le renouvellement du CSE, il s'agira dans un premier temps de faire le point sur différents sujets :

- ➔ Réaliser un diagnostic de la première mandature CSE,
- ➔ Identifier les attentes des salariés,
- ➔ Identifier les besoins des élus notamment en termes de communication numérique et de parcours professionnels des porteurs de mandats...

La question de **la négociation du périmètre du CSE** est cruciale et doit être adaptée à chaque entreprise afin de pouvoir cerner les problématiques de l'ensemble des salariés de l'entreprise pour que les élus puissent assurer une expression collective des salariés.

Des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués dans les entreprises de plus de 50 salariés comportant au moins 2 établissements distincts.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent être définis :

- Par un accord d'entreprise conclu avec les syndicats ;

- En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et la majorité des élus titulaires du CSE.

En l'absence d'accord, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement.

Afin d'aborder au mieux le renouvellement du CSE pour la prochaine mandature, sachez qu'un **accord de prorogation des mandats** pourrait être signé afin de tirer les enseignements de cette mandature et d'organiser aux mieux les prochaines élections. Cet accord permettant de déroger aux dispositions d'ordre public sur la durée des mandats doit être un accord unanime conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.



Le protocole d'accord préélectoral (PAP)

2022 est une année qui va être rythmée par les élections. Sur le plan national, les citoyens sont invités à passer aux urnes pour voter pour les présidentielles puis pour les législatives, mais pas seulement. En effet, grand nombre d'entre eux vont également devoir voter pour les **élections professionnelles** organisées dans leur entreprise.

Et qui dit élections professionnelles, dit négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP). Celui-ci fixe les règles de négociation du scrutin, c'est donc la première étape de la préparation des élections.

Ce texte a pour objet essentiellement de déterminer le nombre et la composition des collèges électoraux, la répartition du personnel entre les collèges et les sièges entre les catégories de personnel et de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

Qui négocie le PAP ?

Contrairement à tous les autres accords collectifs, **le PAP n'est pas négocié qu'avec les organisations syndicales représentatives (OSR), mais avec l'ensemble des « organisations syndicales intéressées »**, c'est-à-dire :

- Les **OSR** au sein de l'entreprise ou l'établissement ;
- Les **OS ayant constitué une section syndicale** dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les **syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel** ;
→ Ces derniers sont invités par courrier
- Les **OS qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.**
→ Ces dernières sont invitées non pas par courrier, mais « par tout moyen »

Quelles sont les conditions de validité du PAP ?

La validité du PAP est subordonnée à une **condition de « double majorité »**.

En d'autres termes, il doit être signé par :

- La **majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation** ;
- Les **OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles** ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Attention, si le PAP a vocation à modifier le nombre et composition des collèges électoraux ou à organiser le scrutin en dehors du temps de travail, il devra être signé à l'unanimité des OSR.

Cet accord collectif n'a pas seulement vocation à organiser les élections professionnelles. C'est également le moment pour vous **d'obtenir des droits supplémentaires** (plus de titulaires, plus d'heures de délégation, des droits pour les suppléants...).

Comment réussir ses élections ?

Anticiper c'est la clé !

Votre mandat s'achève bientôt et vous souhaitez préparer la prochaine période électorale ?

Négociation du PAP, négociation du périmètre du CSE, calendrier électoral, obligation de l'employeur, déroulé du scrutin, établissement équilibré des listes, prorogation des mandats...

Demander votre atelier !

Comment se déroule un atelier ?

L'accompagnement se déroule généralement en 3 temps :

- un temps de préparation sur la base de vos documents
- 1 à 2 journées d'atelier collaboratif avec les élus (à distance ou en présentiel)
- une synthèse écrite de l'atelier avec nos recommandations

Retrouvez toutes les informations sur www.mycse.fr

Contactez-nous au **03.20.47.15.24** ou par mail : contact@mycse.fr



Nouveau barème d'indemnités kilométriques

Le barème kilométrique applicable aux automobiles, motocyclettes et cyclomoteurs a été publié au Journal Officiel le 13 février 2022.

Il permet à tous les salariés utilisant leur véhicule personnel à des fins professionnelles de bénéficier d'une prise en charge par leur employeur des frais liés à cette situation.

Cette indemnisation forfaitaire, dont le montant varie en fonction du nombre de chevaux du véhicule (puissance administrative) et du nombre de kilomètres réalisés, est destinée à couvrir les dépenses suivantes : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances.

Elle est exonérée de toutes charges sociales et est majorée de 20% lorsque les véhicules des salariés sont électriques.

La revalorisation du barème est de 10% cette année pour tenir compte des hausses notables du prix de l'essence. Les tableaux qui sont affichés sur le lien ci-dessous constituent également la base de calcul des frais réels supportés par les salariés pour effectuer leur trajet domicile-lieu de travail au titre de l'année d'imposition des revenus 2021. Nous vous invitons à les consulter.

Source : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000045160758>



La question du jour



Votre question : Les ruptures conventionnelles doivent-elles être prises en compte pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ?

Notre réponse :

En préambule, il convient de rappeler les règles fixées par le législateur en matière de mise en place d'un PSE. L'article L.1233-26 du Code du travail prévoit que « *lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à plus de 10 licenciements au total, sans atteindre 10 licenciements dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions régissant le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours* ». Dans ce contexte, l'employeur doit mettre en œuvre un PSE. Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise.

En l'espèce, un salarié a été licencié pour motif économique. Le salarié a saisi la justice pour demander l'annulation de son licenciement en soutenant que l'employeur aurait dû mettre en œuvre un PSE. Au sein de la structure, un plan de réorganisation de l'entreprise avait été présenté aux instances et celui-ci faisait état de 12.24 postes supprimés « compensés par 10.37 ruptures conventionnelles » au cours des deux mois précédant l'engagement de procédure de licenciement. La Cour d'appel a débouté la demande du salarié mais la Cour de cassation a censuré le 19 janvier 2022 la décision prise par les juges en précisant que « **les ruptures conventionnelles étaient intervenues dans un contexte de suppression d'emploi dû à des difficultés économiques et qu'elles s'inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'entreprise, justifiant ainsi la mise en place d'un PSE** ».

Pour la Cour de cassation, sont à retenir tous les modes de rupture du contrat de travail, y compris les ruptures conventionnelles s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs pour une cause économique (arrêt du 9 mars 2011). La Cour a également précisé que seules devaient être prises en compte, les ruptures conventionnelles effectivement homologuées par l'administration et ayant entraîné la rupture du contrat de travail (arrêt du 29 octobre 2013).

Cass. soc., 19 janv. 2022.n°20-11. 962



Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

