

DES FAITS DES IDÉES

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 625 | MARS 2014

paye travail salarié CDI travailler finances contrat employer argent gain CDD RÉMUNÉRATIONS SALAIRES PAIE prime taxes bulletin charges entreprise revenu

ÉDITORIAL

SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

Vous trouverez dans ce faits et Idées le **Guide Pratique Confédéral sur les salaires et rémunérations** remanié par la FGFO Construction.

Ce guide constitue un outil nécessaire pour engager la négociation sur les salaires et la rémunération, notamment dans le cadre de la NAO.

Mais il faut souligner qu'en ce qui concerne la prime de transport, que vous trouverez fiche n° 6, le secteur Bâtiment-Travaux Publics a un régime particulier avec une négociation faite sur la base de zones concentriques. Vous trouverez ce régime dans le spécial Faits et Idées « outil du négociateur » pour le secteur du BTP.

Remerciement à la Confédération.



Frank SERRA
Secrétaire Général

SALAIRES ET RÉMUNÉRATIONS

SOMMAIRE

NÉGOCIATIONS COLLECTIVES	2
Quelques conseils de méthode	
BULLETINS DE PAIE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE	5
LE SMIC	6
SALAIRE DE BASE	9
PRIMES	11
PRIME DE TRANSPORT	13
INTÉRESSEMENT	16
PARTICIPATION	19

»» FICHE N° 1:

Négociations collectives ; quelques conseils de méthode

Vous allez bientôt entrer dans une phase de négociation sur les salaires et rémunération dans un contexte parfois difficile qui nécessite d'avoir un éclairage pour mieux appréhender la NAO. Pas de panique !

Pour bien négocier, il vous faudra préparer activement la négociation. Voici des éléments de réponses aux questions que vous vous posez, ainsi que quelques conseils de méthode indispensables pour aborder sereinement les négociations.

DIFFÉRENTS TYPES DE NÉGOCIATIONS

Certaines négociations sont obligatoires, c'est-à-dire que l'employeur est tenu d'engager la négociation sur certaines matières définies par le Code du travail à une périodicité déterminée par la loi (annuelle, triennale...).

Exemple :

L'employeur doit négocier chaque année sur les salaires effectifs.

D'autres négociations sont libres, c'est-à-dire laissées au bon vouloir de l'employeur qui est libre de choisir les thèmes et le moment de la négociation.

Voir fiche NAO n° 1
Circulaire n° 153-2010 du 20.09.2010

QUI DÉCLENCHE LA NÉGOCIATION ?

L'initiative revient à l'employeur.

À défaut d'initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, toute organisation syndicale représentative peut

INFORMATIONS GÉNÉRALES

demander l'ouverture des NAO. L'employeur doit alors envoyer les convocations aux différentes organisations dans les 15 jours.

Remarque :

En cas d'inaction de l'employeur, FO doit demander l'ouverture des négociations.

(cf. fiche NAO n° 1 – Circulaire n° 153-10 du 20.09.2010)

DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

Les NAO sont en principe centralisées au niveau de l'entreprise.

Toutefois, il est possible de négocier au niveau des établissements (ou groupe d'établissements) si :

- un accord unanime entre l'employeur et les organisations syndicales est conclu ;
- ou s'il existe une ou des sections syndicales et un ou des DS dans chaque établissement.

Conseil FO

Il convient de toujours privilégier le niveau le plus pertinent, selon l'objet de la négociation, ce qui nécessite une concertation entre les représentants FO des différentes structures.

PRÉPARATION DES NÉGOCIATIONS

- Analyser la situation de l'entreprise et connaître les attentes des salariés ;
- Préparer une plate-forme revendicative (liste des revendications).

Pour plus de précisions, voir les différentes fiches consacrées aux salaires et rémunérations.

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION : QUI NÉGOCIE AVEC L'EMPLOYEUR ?

La constitution de la délégation syndicale a une grande importance. Selon le Code du travail, la délégation est ainsi composée :

- S'il y a un délégué syndical FO, celui-ci pourra être accompagné par un ou deux salariés de l'entreprise.
- S'il y a plusieurs délégués syndicaux FO, quand les effectifs le justifient ou en fonction des prévisions de certaines conventions collectives, les délégués syndicaux peuvent être accompagnés par le même nombre de salariés.

Il est recommandé d'être accompagné du nombre maximum de salariés autorisé.

À noter

Cette composition de la délégation syndicale ne vaut pas seulement pour la NAO, mais aussi pour les autres négociations.

OUTILS À AVOIR PENDANT LA NÉGOCIATION

- Un Code du travail à jour (Voir le site Internet Legifrance) ;
- Les conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement (conventions collectives nationales, accords de branche et, le cas échéant, accords d'entreprise ou d'établissements). Les conventions et accords de branche sont disponibles sur le site : <http://www.legifrance.gouv.fr>
- La plate-forme revendicative.

Important

- L'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise doit apparaître sur le bulletin de salaire.
- Les entreprises ont l'obligation de tenir à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels à jour applicable dans l'entreprise et de les mettre sur le site Intranet pour les entreprises dotées de cet outil, à défaut de tout autre mode d'information prévu par accord de branche (Art. R. 2262-1 3° CT).

INFORMATION DU DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

Au cours de la première réunion, seront définis le lieu, le calendrier des réunions et les informations nécessaires que l'employeur doit remettre aux négociateurs.

RÉMUNÉRATIONS DU TEMPS PASSÉ À NÉGOCIER

Le temps passé à la négociation annuelle est rémunéré comme du temps de travail effectif.

À noter

En plus des heures de délégation accordées au DS dans les entreprises (entre 10 et 20 h selon la taille de l'entreprise), les sections syndicales des entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures global supplémentaire.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

CONSEILS FO POUR BIEN NÉGOCIER

- S'assurer d'avoir bien connaissance de la loi et des accords applicables dans l'entreprise pour pouvoir négocier favorablement et améliorer la situation des salariés.
- Avoir un poids suffisant pour négocier face à l'employeur. Cela suppose :
 - d'avoir bien préparé les négociations ;
 - de ne pas se retrouver seul(e) avec l'employeur pour négocier ;
 - de s'assurer d'avoir en face de soi la personne habilitée à prendre des décisions engageant l'entreprise.
- D'une manière générale, éviter les négociations groupées (« packages » : regroupement

de plusieurs thèmes) qui fragilisent la négociation salariale (l'employeur ayant tendance à satisfaire les autres revendications avant celles relatives aux salaires).

- Négocier sur l'augmentation des salaires de base et prioriser la négociation salariale au regard de la revalorisation du SMIC et des bénéfices des entreprises.
- Privilégier les augmentations générales de salaires plutôt que les augmentations individuelles.
- Veiller à ce que la négociation sur l'épargne salariale ne concurrence pas la négociation sur les salaires, qui reste primordiale.

PRINCIPALES REVENDICATIONS FO EN MATIÈRE DE SALAIRES ET DE RÉMUNÉRATIONS

- Porter le SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian (soit 1 350 Euros nets).
- Augmentation générale des salaires. C'est la seule réponse adéquate à la question du pouvoir d'achat.
- Supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes.
- Revaloriser la prime transport pour qu'elle atteigne un montant minimum de 400 Euros par an et la rendre obligatoire pour tous les salariés qui utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail.
- Pour FO, le déblocage exceptionnel de la participation est un marché de dupes qui consiste à consommer aujourd'hui l'épargne prévue pour demain.

À L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION

1) Si un accord est signé :

Deux cas de figure se présentent :

⇒ **Soit FO a signé l'accord**

L'accord doit alors être :

- Déposé à la DIRECCTE du lieu de conclusion de l'accord ; Il convient de s'assurer que l'accord a bien été déposé.

Pièces à joindre à l'accord déposé

- une copie du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives après signature de l'accord ;
 - une copie du procès-verbal des résultats du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, ou à défaut une copie du PV de carence ;
 - un bordereau de dépôt.
- Remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Ces formalités n'incombent pas exclusivement à l'employeur mais à « la partie la plus diligente », donc à l'organisation syndicale.

⇒ **Soit FO n'a pas signé l'accord**

- Il faut vérifier que les signataires ont le poids nécessaire pour conclure un accord.
- Une des mobilisations contre l'accord conclu peut se traduire par l'exercice du droit d'opposition, en particulier lorsqu'il s'agit d'un accord dérogoire.

Rappel

Pour exercer le droit d'opposition, il faut avoir recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés (la moitié des voix plus une) seul ou à plusieurs.

2) Si aucun accord n'est signé :

Un procès-verbal de désaccord doit être établi, consignant en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce PV de désaccord doit être transmis par la partie la plus diligente à la DIRECCTE, selon les mêmes modalités que pour le dépôt d'un accord.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

»» FICHE N° 2 : Bulletin de paie et négociation collective

L'article R. 3243-1 du Code du Travail prévoit que le bulletin de paie doit comporter l'intitulé de la Convention collective applicable au salarié ou en l'absence de convention collective la référence au Code du Travail.

La convention applicable à l'entreprise est celle dont relève l'activité principale de l'entreprise, ce principe est repris dans l'article L. 2261-2 du Code du Travail.

L'intitulé de la convention collective applicable fait partie des mentions obligatoires devant figurer sur le bulletin de paie.

MENTION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

La position de la jurisprudence de la Cour de Cassation a évolué sur ce point, venant préciser la valeur de la mention de la convention collective, figurant sur le bulletin de paie. On peut distinguer 2 périodes :

Avant 2007

La mention de la convention collective sur le bulletin de paie valait reconnaissance de l'application de la convention collective à l'entreprise, au niveau des relations individuelles de travail.

Remarque

Cela conférait à la présomption un caractère irréfragable, c'est-à-dire qu'on ne pouvait rapporter la preuve contraire. Cette position était en contradiction avec la jurisprudence européenne et de ce fait très critiquée par la doctrine.

Depuis 2007

Par deux arrêts rendus le 13 novembre 2007, la Cour de Cassation a opéré un revirement et

donné à la présomption un caractère simple et non plus irréfragable. Il est donc désormais possible de rapporter la preuve contraire. Aussi dans le cas, où il est fait mention d'une convention collective erronée sur le bulletin de paie du salarié, les effets doivent être distingués au niveau des relations collectives et des relations individuelles.

Remarque

A) Au niveau des relations individuelles de travail : le salarié peut se prévaloir de la convention collective mentionnée sur son bulletin.

Il peut s'en prévaloir même dans le cas où l'entreprise n'est soumise compte tenu de son activité principale, à aucune convention.

À l'inverse, le salarié peut exiger l'application de la Convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que cette convention lui est plus favorable.

Il s'agit ainsi d'interdire à l'employeur de choisir la convention collective à appliquer au salarié.

B) Au niveau des relations collectives de travail : Seule la convention collective déterminée par l'activité principale de l'entreprise est applicable.

ABSENCE DE MENTION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE SUR LE BULLETIN DE SALAIRE

Lors d'un arrêt rendu le 23 novembre 2010, (numéro de pourvoi : 08-45483) la chambre sociale de la Cour de Cassation a une nouvelle fois rappelé que l'absence d'information concernant la convention collective causait nécessairement un préjudice au salarié, et a fait droit à la demande de dommages et intérêts déposée par celui-ci.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

»» FICHE N° 3 : Le SMIC

QU'EST-CE QUE LE SMIC ?

Le Smic ou salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est un seuil minimal de rémunération horaire que tous les salariés sont censés percevoir.

Il vise à garantir aux salariés le maintien de leur pouvoir d'achat, ainsi qu'une participation au développement économique.

Montant du SMIC horaire brut
(en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014)
9.53 € de l'heure,
soit 1 445,38 € bruts mensuels
(base de 35 heures hebdomadaires)

À savoir :

Le montant du SMIC évolue au 1^{er} janvier de chaque année et lorsque l'inflation dépasse 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière revalorisation du SMIC.

Le Gouvernement peut également décider à tout moment d'accorder un coup de pouce (voir la rubrique REVALORISATION DU SMIC).

Attention :

Le SMIC ne se confond pas avec le « salaire minimum garanti ». Le minimum garanti n'est pas un salaire de référence mais un élément servant à l'évaluation des avantages en nature dans certains cas, des frais professionnels, d'allocations d'aide sociale... Son montant est revalorisé annuellement en fonction de l'évolution des prix. À compter du 1^{er} janvier 2014, il est fixé à 3,51 €.

SON CHAMP D'APPLICATION (art. L. 3231-1 C trav.)

Le SMIC s'applique quelles que soient les stipulations du contrat de travail et quel que soit le mode de rémunération (à l'heure, au mois, etc.).

Il doit être respecté dès le début du contrat de travail, y compris pendant la période d'essai.

Le SMIC s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans les DOM et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

SALARIÉS CONCERNÉS

Les salariés devant percevoir un salaire au moins égal au SMIC :

- Salariés du secteur privé âgés d'au moins 18 ans.
- Salariés du secteur public employés dans des EPIC.
- Salariés employés dans des EPA dans des conditions de droit privé.
- Salariés de l'agriculture.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Les dispositions spécifiques applicables à certains salariés :

- Apprentis (possibilité d'appliquer un taux du SMIC réduit).
- Jeunes salariés en contrat de professionnalisation (possibilité d'appliquer un taux du SMIC réduit).
- Jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un abattement de 10 % peut être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans. Ces abattements ne sont pas applicables aux jeunes de moins de 18 ans embauchés dans le cadre des emplois d'avenir.
- Travailleurs à domicile et assistants maternels.
- Personnel navigant de la marine marchande.

À noter

Dans plusieurs décisions, la Cour de Cassation a rappelé que « sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué ». (Ex : Cass. soc. 25 mai 2005).

Salariés exclus du SMIC

*VRP statutaires
dont l'horaire n'est pas contrôlable.*

INFORMATIONS GÉNÉRALES

COMMENT S'ASSURER DU RESPECT DU SMIC ?

Pour savoir si un salarié perçoit bien le salaire horaire minimum, il convient de comparer le SMIC et le salaire réel. Ce dernier est obtenu en retenant et en excluant certains éléments.

Éléments à inclure	Éléments à exclure
• Salaire de base. • Avantages en nature. • Compensation pour réduction d'horaire. • Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...). • Pourboires. • Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération. • Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées. • Primes de vacances pour le mois où elles sont versées.	• Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié (frais de transport...). • Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...). • Majorations pour heures supplémentaires. • Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit. • Primes d'ancienneté. • Primes d'assiduité. • Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers). • Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...). • Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats. • Primes de transport. • Participation, intéressement.

À noter :

La Cour de Cassation précise que le SMIC s'apprécie à chaque échéance de paie. L'employeur n'est pas fondé à pratiquer une compensation d'une période de paie sur l'autre pour combler les périodes où le salaire a été inférieur au SMIC (Cass. Soc. 29 janvier 2002).

SANCTIONS
EN CAS DE NON RESPECT DU SMIC

L'employeur qui verse des salaires inférieurs au SMIC est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, soit une amende de 1 500 € pour chaque salarié rémunéré dans des conditions illégales.

La récidive dans le délai d'un an est également pénalisée.

Conseil FO

Il est important que le DS et le DP interviennent pour garantir l'application des dispositions légales en matière de SMIC.

MÉCANISME DE REVALORISATION
DU SMIC

La revalorisation du SMIC est indexée sur un double critère :

- l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages modestes (1^{er} quintile de la distribution des niveaux de vie) ;

- auquel est ajouté la moitié des gains de pouvoir d'achat du Salaire Horaire de Base des Ouvriers et Employés ;
- le gouvernement peut accorder discrétionnairement plus que l'application de ces critères légaux (le coup de pouce).

À savoir

Les modalités de revalorisation du SMIC ont été modifiées par le décret n° 2013-123 du 7 février 2013.

FO se félicite de cette évolution des critères qui prend mieux en considération l'évolution du pouvoir d'achat des ménages modestes.

Cependant beaucoup reste à faire sur le critère de l'indice des prix à la consommation pour qu'il rende mieux compte notamment du poids du logement et des dépenses contraintes dans le budget des ménages.

S'agissant du 2^e indicateur, FO lui préfère l'IPCH (Indice des Prix à la Consommation Harmonisée) qui prend notamment en compte le déremboursement des médicaments.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

FORCE OUVRIÈRE dénonce l'absence de coup de pouce du SMIC depuis 7 ans qui freine la possibilité d'évolution du pouvoir d'achat des ménages. Les revalorisations minimales ne permettent pas de « booster » les négociations salariales.

Le « coup de pouce » de juillet 2012 ne peut être considéré comme tel, puisqu'il ne s'agissait que d'un à valoir de l'inflation, déduit de la revalorisation du SMIC qui a suivi en janvier 2013.

La revalorisation du SMIC de 1,1 % au 1^{er} janvier 2014 ne satisfait pas notre organisation, tout comme les faibles revalorisations intervenues ces dernières années. Un coup de pouce aurait constitué un signal positif pour relancer la consommation.

Nous réitérons notre revendication de porter le SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian*.

Nous préconisons de revoir l'indice des prix à la consommation servant au calcul du SMIC, afin de prendre en considération le poids réel des dépenses contraintes dans le budget des ménages (déremboursements de médicaments...).

*Salaire médian : C'est le salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen, qui est la moyenne de l'ensemble des salariés de la population considérée (source INSEE).



INFORMATIONS GÉNÉRALES

»» FICHE N° 4 : Salaire de base

NOTIONS

La rémunération des salariés se compose de deux parties :

- 1) le salaire de base ;
- 2) les avantages en nature ou en espèces (« accessoires de salaire »), qui viennent s'ajouter au salaire de base.

Le montant du salaire de base est le même tous les mois (sauf en cas de révision du salaire).

Le salaire peut comporter une partie fixe (salaire de base) et une partie variable (commissions, primes, pourcentages...).

Le salaire brut comprend le salaire de base additionné des avantages en nature, des primes, gratifications, pourboires...

Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations salariales (cotisations de sécurité sociale, assurance chômage, cotisations de retraite complémentaire, cotisations prévoyance, CSG, CRDS) et la valeur des avantages en nature éventuels.

Pour FO, l'augmentation générale des salaires de base est la seule réponse adéquate au problème du pouvoir d'achat.

Ces augmentations permettront de relancer la consommation des ménages et, par là même, la croissance.

FIXATION DU MONTANT DU SALAIRE DE BASE

Le salaire de base est en général fixé par le contrat de travail.

Calcul du salaire de base

- En principe, le salaire de base est calculé en fonction du temps passé par le salarié à son travail (temps de travail effectif).
- Le salaire de base peut être calculé en fonction du rendement.
- Le salaire de base peut être fixé par une convention de forfait (clause permettant de verser à un salarié une rémunération mensuelle ou annuelle englobant un certain nombre d'heures supplémentaires).

La fixation du salaire de base doit respecter certaines règles.

Règles à respecter

- Règles relatives au SMIC (le non-respect du Smic est passible d'une amende applicable autant de fois qu'il y a de salariés concernés).
- Salaires minimaux prévus par les conventions et accords collectifs.
- Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- Principe de non-discrimination (syndicale, en raison de l'appartenance politique...).

MODIFICATION DU SALAIRE DE BASE

La rémunération prévue par le contrat de travail ne peut être modifiée sans l'accord du salarié (Cass. soc. 9 déc. 1998, n° 96-44789 ; 30 mai 2000, n° 97-45068), même si elle est minime (Cass. soc. 19 mai 1998, n° 96-41576) et si l'employeur prétend que le nouveau mode de rémunération est plus avantageux (Cass. soc. 28 janvier 1998, n° 96-41776).

Toute modification de la rémunération contractuelle par l'employeur constitue une modification du contrat de travail, ce qui suppose l'accord du salarié.

Le refus du salarié de voir modifier son salaire ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement.

Cette règle vaut pour tous les éléments de la rémunération (structure de la rémunération, montant de la rémunération...).

Incidence de l'absence du salarié

Le salaire est maintenu dans nombre de cas d'absences (accident du travail, congés payés, maladie...). C'est l'employeur ou l'État, selon les cas, qui en supporte le coût.

Accords de maintien dans l'emploi

Ces accords peuvent prévoir une baisse temporaire de rémunération et/ou de la durée du travail dans le but de sauvegarder l'emploi. L'application d'un accord de maintien dans l'emploi à chaque salarié individuellement est subordonnée à son acceptation.

L'accord doit déterminer le délai et les modalités d'acceptation ou de refus du salarié. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord à leur contrat de travail, l'employeur peut le ou les licencier (licenciement individuel pour motif économique).

Issu de l'ANI du 11/01/2013 et de la loi n° 2013-504 du 14/06/2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

MODALITÉS DE PAIEMENT DU SALAIRE DE BASE

Bénéficiaire du salaire	Le salarié qui exécute le contrat de travail est le bénéficiaire du salaire.
Périodicité du versement du salaire	Une fois par mois pour les salariés mensualisés ; deux fois par mois pour les salariés non mensualisés avec au plus 16 jours d'intervalle entre deux paies. À noter : Le paiement des primes et gratifications peut être plus espacé.
Modes de paiement du salaire	Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois. Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces. Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers (chèque emploi-service universel ou chèque emploi-associatif).
Obligation de fournir un bulletin de paie au salarié	Lors du paiement de la rémunération, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paie (Voir Fiche). À défaut l'employeur est passible d'une amende (contravention de 3 ^e classe).

ACTION EN PAIEMENT DU SALAIRE

En cas de non-paiement total ou partiel du salaire, le salarié peut agir en justice pour en obtenir le paiement : c'est « l'action en paiement des salaires », qui s'accompagne souvent d'une demande en dommages-intérêts. Les actions en paiement, ou en répétition du salaire se prescri-

vent par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (Cass. Soc. 14/11/2013. n° 13-11.301). La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.



INFORMATIONS GÉNÉRALES

»» FICHE N° 5 : Primes

Les primes sont des compléments de rémunération qui s'ajoutent au salaire de base (voir Fiche). Elles sont versées par l'employeur.

Aucune prime n'est fixée par la loi.

Les primes résultent de la convention collective de branche, des accords d'entreprises, des usages en vigueur dans l'entreprise, voire du contrat de travail, notamment dans le cadres des rémunérations variables.

Le montant ainsi que les modalités d'attribution sont déterminées librement dans les accords de branche, d'entreprise ou contrat de travail. Cependant, les conditions d'attribution des primes ne doivent pas présenter un caractère discriminatoire ni porter atteinte aux libertés et droits fondamentaux du salarié.

Rappel : À côté des primes, d'autres compléments du salaire de base existent (ex : avantages en nature).

LES DIFFÉRENTES PRIMES

Prime versée pour tenir compte de la nature ou des conditions particulières de travail	• Primes liées au temps de travail (astreinte, amplitude horaire). • Primes liées à l'hygiène (insalubrité, pénibilité, froid). • Primes liées à la sécurité (risque...).
Prime versée pour récompenser ou motiver un salarié	• Primes d'ancienneté (fidéliser le personnel). • Primes d'assiduité (décourager l'absentéisme). • Primes de performance individuelle (rendement, productivité...). • Primes de « participation » ou « d'intéressement ». Ces primes n'entrent pas dans le cadre des dispositifs légaux de participation et d'intéressement en dépit de leur appellation (Voir fiches consacrées à ces régimes).
Prime versée à l'occasion d'un événement familial	• Prime de naissance. • Prime de mariage...
Prime versée à l'occasion d'un événement professionnel	• Primes liées à un changement de lieu de travail (déménagement). • Primes liées à la rupture du contrat de travail (départ en retraite...).
Prime versée à l'occasion d'un événement périodique	• Prime de 13^e mois. • Prime de vacances. • Primes de transport. Ces primes peuvent constituer des remboursements de frais (voir Fiche).

FIXATION DES PRIMES

Primes obligatoires (caractère juridique d'un salaire)

- Primes prévues par le contrat de travail.
- Primes prévues par un accord collectif (convention ou accord collectif de branche, d'entreprise, etc.).
- Primes prévues par un usage.
- Primes prévues par un engagement unilatéral de l'employeur (engagement résultant par exemple d'une note de service, d'une circulaire).

- Primes prévues par un accord « atypique » (conclu entre la direction et le CE ou les délégués du personnel).

Primes non obligatoires dites « bénévoles » (Libéralité) Primes facultatives, dont l'opportunité du versement et le montant dépendent librement de l'employeur.

À savoir

Lorsque le caractère obligatoire d'une prime n'est pas contestable, l'employeur est tenu de la verser au salarié.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Lorsque la prime n'a pas été formalisée par un écrit, il peut y avoir des doutes sur son caractère obligatoire. C'est au salarié qui invoque l'existence d'un usage d'en rapporter la preuve. La jurisprudence exige que soient réunies trois conditions cumulatives :

- **généralité** (la prime doit être versée à l'ensemble des salariés ou à une catégorie d'entre eux) ;
- **constance** (la prime doit avoir été versée un certain nombre de fois) ;
- **fixité** (calcul selon les mêmes modalités).

Dès lors que les circonstances conditionnant le versement d'une prime ne sont plus réunies, l'employeur n'est plus tenu d'accorder celle-ci.

Pour savoir quelles primes l'employeur est obligé de vous verser, reportez-vous à votre contrat de travail, aux conventions et accords applicables dans votre entreprise, ainsi qu'aux usages et engagements unilatéraux de l'employeur.

INCIDENCE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR LE VERSEMENT DES PRIMES

Le salarié dont le contrat de travail est rompu en cours d'année peut-il percevoir des primes ? Différents cas de figure doivent être distingués.

Absence de disposition précisant les conditions de versement d'une prime en cas de départ en cours d'année.

La jurisprudence est constante : le droit au paiement *prorata temporis* de cette prime à un salarié

ayant quitté l'entreprise, pour quelque motif que ce soit, avant la date de son versement, ne peut résulter que d'une convention ou d'un usage dont il appartient à l'intéressé de rapporter la preuve, (Cass. soc. 11 octobre 2006, n° 05-44779).

Dispositions prévoyant un versement *prorata temporis* pour les salariés embauchés en cours d'année.

Ces dispositions ne sauraient être étendues aux salariés quittant l'entreprise en cours d'année.

Paiement de la prime subordonné à une condition expresse de présence dans l'entreprise, soit à la date du versement, soit au 31 décembre de l'année à laquelle se rapporte cette prime.

Les salariés partant en cours d'année à une date différente ne peuvent prétendre au paiement de la prime, même *prorata temporis*.

À noter

Pour savoir si la suspension du contrat de travail peut ou non entraîner une réduction de la prime, il convient de se reporter aux dispositions conventionnelles, contractuelles ou aux usages qui l'ont instituée.

En règle générale, les absences sont sans incidence sur le paiement d'une prime lorsque les règles de calcul de celle-ci ne tiennent pas compte du temps de travail mais se réfèrent à d'autres critères (par exemple lorsqu'elles sont destinées à compenser une servitude permanente de l'emploi).

Pour FO, dans le cadre de la négociation salariale, il convient toujours de privilégier les augmentations générales du salaire de base, seule garante d'une rémunération objective et équitable pour tous.

FO revendique par ailleurs la généralisation du 13^e mois. Nous vous invitons donc à négocier en ce sens.

En revanche FO n'est pas favorable au développement des modes de rémunérations variables, qui plus est individualisés.

- Ces modes de rémunérations sont sources de stress dans les entreprises, de mise en concurrence des salariés entre eux, de dégradation des conditions de travail, mauvaise ambiance...
- Les rémunérations variables sont également une source de précarité pour les salariés, qui doivent faire face à des charges fixes qui ne cessent d'augmenter (loyers, crédits immobiliers, abonnement téléphonique, électricité, gaz...).
- La seule garantie pour les salariés reste alors le SMIC et les minima conventionnels, d'où l'importance de la négociation salariale de branche.
- Nous observons que les entreprises tendent pourtant à privilégier ces modes de rémunération, leur assurant ainsi une certaine flexibilité, au détriment des salariés.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

FICHE N° 6 : Prime transport

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS EN COMMUN (art L. 3261-2 C. trav.)

Depuis le 1^{er} janvier 2009, tout employeur situé sur le territoire français doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements réalisés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics.

Remarque

L'employeur peut décider de prendre en charge une fraction plus importante du coût de l'abonnement ou même la totalité de celui-ci. La partie excédant 50 % sera soumise à cotisations sociales.

La prise en charge des frais de transport en commun s'applique :

- quelle que soit la localisation du domicile et du lieu de travail,
- pour tous les salariés.

À noter

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle des salariés à temps complet si le nombre d'heures qu'ils effectuent est égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire (35 heures), ou conventionnelle (si cette dernière lui est inférieure).

En revanche, lorsqu'ils sont employés pour un nombre d'heures inférieur, les salariés à temps partiel bénéficient d'une prise en charge calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Les apprentis doivent aussi bénéficier de cette prise en charge des frais de transport.

Conditions cumulatives pour en bénéficier ?	• Utiliser des transports en commun ou un service public de location de vélos (du type « Vélib' » à Paris) pour aller du lieu de résidence habituelle au lieu de travail ; • Acheter des titres d'abonnement ouvrant droit à la prise en charge.
Titres de transport ouvrant droit à la prise en charge ?	• Abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités ; • Abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les établissements publics mentionnés au II de l'article 7 de la loi n° 82-1 153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ; • Cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les établissements publics mentionnés au II de l'article 7 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 précitée ; • Abonnements à un service public de location de vélos.
Montant de la prise en charge	• 50 % du coût des titres de transport sur la base des tarifs de 2nde classe. • Intégralité du trajet de la résidence habituelle au lieu de travail dans <u>le temps le plus court</u>.
Trajet couvert par la prise en charge financière	À noter : Si le salarié utilise plusieurs types d'abonnements (ex : abonnement SNCF et bus urbain), l'employeur prend en charge 50 % de ces différents titres d'abonnements. Pas de distinction selon la situation géographique de la résidence du salarié. Aucune disposition légale ou réglementaire ne limite cette prise en charge aux déplacements effectués dans la région Ile-de-France. (Voir cass ; soc ; 12 décembre 2012 n° 11.25089)
Comment s'effectue la prise en charge	L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation. La prise en charge des frais de transport par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié et de la copie de l'abonnement souscrit par le salarié. Les titres doivent permettre d'identifier le titulaire et être conformes aux régies de validité définies par l'établissement qui les a émis ou délivrés. Lorsque le titre d'abonnement à un service public de location de vélos ne comporte pas les noms et prénoms du bénéficiaire, une attestation sur l'honneur du salarié suffit pour ouvrir droit à la prise en charge des frais d'abonnement.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Incidence du non-respect de cette obligation ?

L'employeur est passible de l'amende pour contravention de la 4^e classe (soit 750 € pour une personne physique, 3 750 € pour une personne morale).

Par ailleurs, le bulletin de paie doit indiquer le montant de la prise en charge des frais de transport collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos. Le fait de méconnaître cette obligation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe (450 €).

Que se passe-t'il en cas d'absence du salarié ?

Congé maladie

Prise en charge dans les conditions habituelles pour les titres utilisés au moins une fois pour un trajet domicile-travail.

Congés payés

Prise en charge dans les conditions habituelles pour les titres utilisés au moins une fois pour un trajet domicile-travail.

À noter

Aucun titre d'abonnement dont la période de validité ne couvrirait que des jours de congés annuels ne peut être admis à la prise en charge.

Arrivée ou sortie en cours du mois

Prise en charge pour les titres d'abonnement utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié, sans abattement des jours non travaillés. Il n'y a donc pas lieu de proratiser la prise en charge au nombre de jours du mois sur lesquels s'est exécuté le contrat de travail.

Dans quels cas l'employeur peut-il refuser de prendre en charge les frais de transport en commun ?

- Si le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge légale.
- Si le salarié n'engage pas de frais pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, notamment quand l'employeur organise lui-même le transport de ses salariés.

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS PERSONNELS (Usage du véhicule personnel)

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel (voiture ou deux-roues à moteur) pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail, en raison de difficultés d'horaires ou de l'inexistence de transports en commun, l'employeur peut :

- soit lui rembourser les frais réellement exposés ;
- soit lui verser une prime de transport dont le montant est exonéré de cotisations dans la limite de 200 € par an.

PRIME DE TRANSPORT DE 200 euros

L'employeur peut prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation électrique (véhicules électriques) de ses salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail. Cela reste une faculté offerte à l'employeur et non une obligation.

Si l'employeur décide de prendre en charge tout ou partie de ces frais, il doit en faire bénéficier l'ensemble des salariés remplissant les mêmes conditions.

À noter

Les salariés à temps partiel ont droit à une prise en charge équivalente à condition que leur durée du travail soit au moins égale à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail. (Dans le cas contraire, cette prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet).

Attention

Sont exclus du bénéfice de ce dispositif les salariés :

- qui bénéficient d'un véhicule mis à leur disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique du véhicule ;
- qui sont logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Conditions pour bénéficier de la prime transport	Soit avoir sa résidence habituelle ou son lieu de travail situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1 153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs. Soit avoir sa résidence ou son lieu de travail dans ces zones géographiques et être obligé d'utiliser son véhicule personnel parce que le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, ou bien en raison d'horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).
Conditions de mise en œuvre de la prime transport	Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections d'organisations syndicales représentatives : mise en place par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dans les autres entreprises : mise en place par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

À savoir :
Les sommes versées par l'employeur à ses salariés au titre de la prise en charge des frais de carburant sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite de 200 €.

INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

Conditions pour en bénéficier

Être contraint d'utiliser son véhicule pour effectuer le trajet entre le domicile et le lieu de travail (soit parce que le trajet domicile-lieu de travail n'est pas desservi ou l'est dans des conditions inconfortables pour le salarié, soit en raison de conditions d'horaires particuliers de travail).

À noter

Lorsque la résidence du salarié est éloignée de son lieu de travail, l'exonération des indemnités kilométriques est admise dès lors que cet éloignement ne résulte pas d'une convenance personnelle. (La contrainte d'éloignement peut résulter de circonstances liées à l'emploi ou à des contraintes familiales).

Possibilité de cumuler les indemnités kilométriques avec la prime transport

Oui, si l'employeur prend en charge les frais de carburant pour un montant supérieur à 200 €, la « prime transport » peut se cumuler avec l'exclusion d'assiette de la prise en charge des indemnités kilométriques.

Attention

Le montant total exclu de l'assiette des cotisations et contributions sociales, issu à la fois du versement de la prime transport et de la prise en charge par l'employeur des indemnités kilométriques, ne peut pas excéder le montant total des frais réellement engagés par le salarié pour effectuer ses trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

FO souhaite que la prime transport soit rendue obligatoire et qu'elle ait un montant minimum de 400 euros. Il convient de généraliser cette prime à tous les salariés qui utilisent leur véhicule (motorisé ou non) pour se rendre au travail.



INFORMATIONS GÉNÉRALES

»» FICHE N° 7 : Intéressement

Définition et principales caractéristiques (Art. L. 3312-1 C. trav.)

L'intéressement est un dispositif qui a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Il est facultatif, contrairement à la participation, qui est obligatoire dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés (voir Fiche). Intéressement et participation obéissent à des règles distinctes.

Lié aux résultats ou performances de l'entreprise, l'intéressement présente un caractère aléatoire. Il varie d'une période à l'autre et peut être inexistant à certains moments.

L'intéressement doit profiter à tous les salariés (les apprentis doivent aussi en bénéficier).

L'intéressement est mis en place par un accord conclu pour une durée de 3 ans (art. L. 3312-5 C. trav.).

Il ne constitue pas un droit acquis pour les salariés. Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun élément du salaire.

À noter

L'épargne salariale est un thème de négociation annuelle obligatoire. Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise mettant en place un dispositif d'épargne salariale, l'employeur est tenu chaque année d'engager une négociation portant sur l'intéressement ou d'autres dispositifs d'épargne salariale (art. L. 2242-12 C. trav.).

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les 3 ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un dispositif d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale.

Pour FO, il convient de privilégier les négociations salariales par rapport aux négociations concernant l'épargne salariale. Ces substituts de salaire constituent une forme de rémunération concurrente du salaire.

Les primes d'intéressement sont des primes collectives de résultat et/ou de performance, par nature aléatoires et fondées sur la réalisation d'objectifs définis dans l'accord selon des barèmes et des seuils négociés tant pour les paliers d'objectifs à atteindre que pour les contreparties financières.

Alors que la participation encadre le partage des résultats de l'entreprise en affectant une part des bénéfices aux salariés, il n'en va pas de même pour l'intéressement,

MISE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT

Au niveau de l'entreprise

L'intéressement peut être mis en place :

- par les employeurs de droit privé ;
- dans les EPIC et les EPA employant du personnel de droit privé (art. L. 3311-1 C. trav.)

Au niveau des groupements de sociétés et d'employeurs

L'intéressement peut être mis en place au sein d'un groupe constitué par des entreprises juridi-

quement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques (art. L. 3344-1 C. trav.).

À savoir

Ces liens économiques et financiers doivent avoir une certaine importance et une stabilité dans le temps.

L'intéressement peut être mis en place au sein d'un GIE.

Précision concernant le champ d'application

L'intéressement est un dispositif qui relève de la loi française.

Il s'applique par conséquent aux seuls salariés (français ou non) d'entreprises de droit français dont le contrat de travail est un contrat de droit français.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

L'intéressement est mis en place par accord conclu au niveau de l'entreprise ou du groupe.

Au niveau du groupe

Des entreprises juridiquement indépendantes mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques peuvent conclure un accord applicable à l'ensemble de leurs salariés.

Il est nécessaire que ces liens économiques et financiers aient une certaine importance et une stabilité dans le temps.

Au niveau de l'entreprise

Un accord d'intéressement peut être conclu selon les modalités suivantes :

- Dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel. Dans ce cas, les entreprises de la branche qui souhaitent bénéficier de ce régime doivent, dans les deux cas, conclure un accord au niveau de l'entreprise, soit pour préciser les modalités d'application de l'accord de branche soit pour décider de le mettre en œuvre.

À savoir

Pour assurer le respect du caractère aléatoire de l'intéressement, les accords d'intéressement doivent être conclus avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet, pour ouvrir droit aux exonérations fiscales.

- Dans le cadre d'une convention ou accord collectif d'entreprise conclu avec les organisations syndicales représentatives (conditions de validité des accords de droit commun).
- Avec les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté (entreprises dépourvues de délégué syndical).
- Avec les représentants des syndicats.
- Au sein du comité d'entreprise. Pour être valable, l'accord doit avoir été accepté par la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du comité.
- Par ratification des 2/3 du personnel (s'il existe dans l'entreprise un ou plusieurs syndicats représentatifs, ou un comité d'entreprise, la ratification doit être proposée conjointement par l'employeur et par l'une de ces institutions représentatives).

À savoir

Quel que soit le mode de conclusion retenu, le comité d'entreprise (s'il existe) ou la délégation unique du personnel doit être consulté et donner son avis sur le projet d'accord d'intéressement, au moins 15 jours avant la signature.

Une fois signé, l'accord d'intéressement doit être déposé à la Direccte du lieu où il a été conclu dans les 15 jours à compter de la date limite de la conclusion de l'accord. Aucun versement ne peut intervenir avant que le dépôt n'ait été effectué.

CONTENU DE L'ACCORD D'INTÉRESSEMENT

Clauses obligatoires

L'accord doit comporter :

- Un **préambule** indiquant les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition de ses produits.
- La **formule de calcul retenue** (elle doit être basée sur les résultats et/ou performances).
- La **période (de 3 ans) pour laquelle il est conclu**, précisant la date de conclusion et d'effet du contrat ainsi que sa durée d'exécution.
- Le **champ d'application de l'accord**.
- Les **modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits** (la répartition entre les salariés peut être soit uniforme, soit proportionnelle aux salaires ou à la durée de présence dans l'entreprise, soit établie sur la prise en compte conjointe de plusieurs critères).

À noter

Si c'est le critère du salaire qui est retenu, c'est à l'accord de définir la notion de salaire retenue, qu'il s'agisse, soit du salaire effectivement versé, soit du salaire de référence correspondant à la rémunération habituelle des salariés.

- Les **dates de versement**.
- Les sommes revenant aux salariés au titre de l'intéressement leur sont versées immédiatement. Contrairement à la participation aux résultats, il n'y a pas de délai de blocage. Toutefois, les salariés qui ont adhéré au plan d'épargne mis en place dans leur entreprise peuvent demander que tout ou partie des sommes leur revenant au titre de l'intéressement soit affecté à ce plan.

À savoir

Si une entreprise employant au moins 50 salariés applique un accord d'intéressement, les obligations légales en matière de participation ne s'appliquent qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement (art. L. 3322-3 C. trav.).

- Les **moyens d'information du personnel, ainsi que les conditions de vérification des**

INFORMATIONS GÉNÉRALES

modalités d'exécution de l'accord par le comité d'entreprise, ou la commission spécialisée créée par lui, ou, à défaut, les délégués du personnel.

- **Les procédures contractuelles de règlement des litiges** éventuels.
- **Les procédures prévues par les parties pour le règlement des litiges** pouvant survenir lors de l'application de l'accord ou de sa révision.

Clauses facultatives

Les parties peuvent apporter des précisions ou adaptations pour prendre en compte les **spécificités de l'entreprise** (ex : condition d'ancienneté

minimale exigée des bénéficiaires, mode de calcul ou de répartition différenciés suivant les établissements).

Clauses interdites

- **Clauses de renonciation individuelle à l'intéressement.**
- **Clauses résolutoires (ou de suspension)** par une seule partie dès lors qu'elles ne seraient pas liées à des faits expressément stipulés dans l'accord et dès lors que la survenance de ces faits dépend directement ou non d'une décision de l'entreprise.



INFORMATIONS GÉNÉRALES

»» FICHE N° 8 : Participation

Comment la définir ? (art. L. 3322-1 C. trav.)

Principale caractéristique

La participation consiste à attribuer aux salariés une fraction du bénéfice réalisé par l'entreprise, appelée réserve spéciale de participation (RSP). Elle a un effet différé.

CHAMP D'APPLICATION

À la différence de l'intéressement, qui est facultatif (voir fiche), la participation est obligatoire dans certaines entreprises. La participation et l'intéressement obéissent à des règles distinctes.

Entreprises où la mise en place de la participation est obligatoire (art. L. 3222-1 C. trav.)

- Entreprises employant habituellement 50 salariés et plus, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique (y compris les entreprises agricoles et publiques).
- Unités économiques et sociales employant 50 salariés et plus.

À noter

Les entreprises qui ne sont pas tenues d'appliquer un régime de participation des salariés aux résultats peuvent s'y soumettre volontairement.

Bénéficiaires de la participation

Tous les salariés de l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la réserve spéciale de participation (C. trav. Art. L. 3324-5).

À savoir

Cas des salariés expatriés : les salariés détachés auprès d'une filiale étrangère d'une entreprise française peuvent bénéficier du régime de participation institué dans la société mère dès lors qu'un lien juridique direct subsiste entre eux et cette société du fait du maintien de leur contrat de travail ; en revanche, les salariés (étrangers ou français expatriés) qui relèvent directement de filiales d'entreprises françaises à l'étranger ne sont pas admis à bénéficier de la participation, n'étant pas considérés comme liés juridiquement par un contrat de travail avec la société mère française.

Les dirigeants de société peuvent, à certaines conditions, bénéficier du régime de participation.

Plutôt que de promouvoir l'intéressement dans les PME, FO privilégie un abaissement progressif du seuil déclenchant l'obligation de la mise en œuvre de la participation, dans un premier temps à 20 salariés par exemple.

MISE EN ŒUVRE DE LA PARTICIPATION

La mise en œuvre de la participation repose en principe sur un accord conclu entre l'entreprise et ses salariés. À défaut, s'applique le « régime d'autorité ».

L'épargne salariale est un thème de négociation annuelle obligatoire qui s'ajoute à l'obligation de négocier sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail ainsi que les modalités d'un régime de prévoyance maladie (C. trav., art. L. 2242-12).

Pour FO, il convient de privilégier les négociations salariales par rapport aux négociations concernant l'épargne salariale, qui constitue un substitut de salaire.

Conclusion d'un accord collectif

Cet accord précise les modalités de son application dans les limites d'un cadre législatif et réglementaire.

À savoir

Les accords se distinguent par le niveau auquel il sont conclus (branche, entreprise, groupe), mais aussi par le mode de calcul de la participation.

Sanction en l'absence d'accord : application du « régime d'autorité »

Caractéristiques du « régime d'autorité » :

- Constitution d'une réserve calculée selon la formule de droit commun.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

- Placement des sommes revenant aux salariés dans des comptes courants bloqués pendant 8 ans (au lieu de 5 ans), sauf si le salarié demande le versement de tout ou partie des sommes.
- Non-constitution d'une provision pour investissement.
- Rémunération des droits à un taux d'intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des

obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'Économie. Ce taux est publié au début de chaque semestre.

À noter

Ce régime légal d'autorité s'applique de plein droit après que l'absence d'accord ait été constatée par l'inspecteur du travail.

CADRE JURIDIQUE DE LA PARTICIPATION

Les accords de participation peuvent être de deux types :

Accords dits « de droit commun »	Ces accords appliquent la formule de calcul légale de la réserve de participation figurant à l'article <u>L. 3324-1</u> C. trav. (formule légale comprenant le bénéfice fiscal réalisé par l'entreprise).
Accords dits « dérogatoires »	Ces accords adoptent une formule de calcul de la réserve de participation sur des bases différentes de celles du droit commun. Bien que dénommés accords « dérogatoires », ces accords ne peuvent en réalité déroger que dans un sens plus favorable.

MODALITÉS DE CONCLUSION DE L'ACCORD DE PARTICIPATION

L'accord de participation (de droit commun ou dérogatoire) peut être conclu :

Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise

Les règles de conclusion du droit commun de la négociation collective sont applicables. Pour être valable, l'accord doit remplir ces deux conditions cumulatives	1. Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au premier tour des élections du titulaire du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 30 % des suffrages exprimés. 2. Absence d'opposition majoritaire formée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.
--	---

Avec les représentants d'organisations syndicales représentatives

Sans qu'il soit nécessaire qu'un accord de branche l'autorise, les entreprises dépourvues de délégué syndical ont la faculté de négocier un accord collectif avec :	• Les représentants élus du personnel. • À défaut de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, négociation avec un salarié mandaté.
---	--

Au sein du comité d'entreprise

Accord conclu entre, d'une part, le chef d'entreprise et, d'autre part, la délégation du personnel.

Un accord de participation peut valablement être conclu dans une entreprise de moins de 200 personnes par la délégation unique du personnel qui bénéficie des mêmes attributions que le comité d'entreprise (C. trav., art. L. 2326-1 et s.).

À savoir

Pour être valable, l'accord doit avoir été accepté par la majorité des membres salariés présents lors de la réunion du comité. Ceux-ci peuvent mandater le secrétaire ou l'un des membres du comité d'entreprise pour la signature du contrat.

Ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise.

À noter

La majorité des deux tiers du personnel s'apprécie par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

S'il existe dans l'entreprise un ou plusieurs syndicats représentatifs, ou un comité d'entreprise, la ratification doit être proposée conjointement par l'employeur et par l'une de ces institutions représentatives.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

À savoir :

L'accord peut également être négocié au niveau de l'UES et au niveau du groupe.

Le texte de l'accord ou les documents justifiant la ratification de l'accord par le personnel doivent le mentionner expressément.

Si plusieurs organisations syndicales coexistent dans l'entreprise, la demande conjointe peut-être valablement présentée avec une seule de ces organisations.

En l'absence de demande conjointe, doivent être déposés avec l'accord, par le chef d'entreprise, une attestation indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical et, pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprises, un procès-verbal de carence de moins de 2 ans.

Il est souhaitable que le dépôt soit effectué dès la conclusion de l'accord.

Les accords de participation sont soumis aux formalités de dépôt applicables aux accords collectifs, même s'ils n'ont pas été conclus dans ce cadre. Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

À noter

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords de participation doivent être déposés à la Directe du lieu où ils ont été conclus.

MODALITÉS D'OUVERTURE DES DROITS

Modalités de versement des sommes réparties au titre de la participation

Les droits à participation des salariés ne peuvent être connus qu'au jour de la clôture de l'exercice, jour où le bilan et les comptes sont arrêtés.

À l'occasion de chaque répartition, les bénéficiaires ont le choix entre plusieurs possibilités

Demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent. En ce cas, les sommes sont exonérées de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et CRDS. Mais les droits sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

À savoir :

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement bénéficient d'exonérations de cotisations sociales (sauf CSG, CRDS et forfait social), lorsqu'elles sont bloquées pendant 5 ans et investies dans un plan d'épargne salariale ou sur un compte courant bloqué.

Demander le versement immédiat de la participation est également possible dans le cadre du régime d'autorité de la participation, applicable en l'absence d'accord de participation. À défaut de versement immédiat, les sommes sont bloquées pendant 8 ans.

Affecter les sommes qui leur reviennent selon les modalités prévues par l'accord de participation. Dans cette hypothèse, sauf cas de déblocage anticipé, les droits issus de la participation ne seront disponibles qu'à l'issue de la période d'indisponibilité (5 ans ou 8 ans).

Date de versement des droits

Les droits à participation dont les bénéficiaires demandent le versement immédiat doivent être versés avant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice (avant le 1^{er} mai pour les entreprises clôturant leur exercice le 31 décembre).

Passé ce délai, les entreprises versent des intérêts de retard d'un montant égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

CIRCULAIRE 20/13/F.S./D.T.

ÉLECTIONS

Depuis la loi scélérate du 20 août 2008, il est nécessaire de faire remonter tous vos PV d'élections à la Fédération afin qu'ils puissent compter dans le calcul de la représentativité mais aussi que nous puissions vous aider à les contrôler par rapport aux nouvelles normes exigées.

Vous pouvez nous faire suivre ces PV, recto et verso, par courrier à la :

Fédération Générale Force Ouvrière Construction
170 avenue Parmentier
CS 20006
75479 Paris Cedex 10

Ou par mail à ce courriel : **deborah.fgfo@orange.fr**

Hebdomadaire

De la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,
fondé pendant la guerre sous le titre de

RESISTANCE OUVRIERE

Directeur de la publication: J-C Mailly

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél: 01.40.52.84.55 - Fax:01.40.52.84.71

Mail: fohebdo@fore-ouvriere-hebdo.fr

FORCE

Ouvrière

Un journal indispensable pour connaître l'évolution de la législation ou encore suivre les conflits.
Chaque semaine FO hebdo envoie ses reporters aussi bien pour couvrir les séances de négociations
interprofessionnelles que pour des enquêtes dans les entreprises et les chantiers.

Des articles, l'édito de J-C Mailly et des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs
pour 54 euros par an
(18 euros seulement pour les adhérents de Force Ouvrière)

NOM.....PRENOM.....

ADRESSE.....

VILLE.....

CODE POSTAL.....

TEL.....

A RENVoyer A FORCE OUVRIERE HEBDO,
SERVICE ABONNEMENT, 141 AV. DU MAINE, 75680 PARIS CEDEX 14,
ACCOMPAGNE D'UN CHEQUE LIBELLE AU NOM DE FORCE OUVRIERE HEBDO.

INFORMATIONS GÉNÉRALES

ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

(* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date :

Signature,

À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :

Fédération Générale F.O. Construction
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Email : fgfoconstruction@orange.fr
Site internet : www.fgfoconstruction.com

BULLETIN D'INFORMATION DE LA **FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO**

170, avenue Parmentier – CS 20006 – 75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
 Frank SERRA

Conception, réalisation :
 Compédit Beauregard – 61600 La Ferté-Macé – www.compedit-beauregard.fr

N° d'inscription commission paritaire des papiers de presse :
 0618 S 07925

Site Internet :
 www.fgfoconstruction.com



ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



PRO BTP, groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, est né de la famille du BTP pour mieux la protéger.

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE



ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

www.probtp.com

PRO BTP
GROUPE