



L'OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A LA NEGOCIATION DE HAUTE-LOIRE

LETTRE INFO N°1

30/09/2021

L'observatoire réunit les membres des organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du département :

MEDEF 43 : Stéphane Vray et Jean-Pierre Lenhof
UDES : Myriam Fournier
FSDSEA 43 : Fabrice Bouquet et Christian Gouy
CPME Jean-Michel Jamon
U2P : Louis Masson et Thierry Grimaldi

FO Joseph Deléage et Pascal Samouth
CFDT : Chantal Gros
CFTC : Claude Gerlac
CFE-CGC : Rani Benyahia et Marc Parrin

ddetspp-observatoire@haute-loire.gouv.fr
Secrétariat ddetspp : 04 71 07 08 42



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

L'observatoire exerce les missions suivantes : il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département; il est saisi par les «organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs» de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation; il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social. (Article L.2234-6 du code du travail)

La négociation en Haute-Loire sur le premier semestre 2021 :

191 textes déposés, dont **109** sur l'épargne salariale et **82** sur d'autres thèmes.

Les **82** textes ont été signés par **56** entreprises différentes,

55 textes sont des accords avec par exemple :

14 accords sur la durée du travail et **13** accords sur la rémunération,

Un exemple d'accord signé en Haute-Loire sur le premier semestre 2021 :

Une entreprise de moins de 11 salariés a signé un accord avec ses salariés sur le thème de la durée du travail :

L'objectif de cet accord est de concilier les besoins de l'entreprise dans son environnement concurrentiel avec les attentes des salariés en termes d'équilibre de leur vie personnelle et professionnelle par une meilleure organisation du temps de travail.

Cet accord a permis la mise en place d'une annualisation du temps de travail, il traite également des conditions de déplacements et temps de trajet des salariés, ainsi que des temps de pause. La volonté des salariés était d'aboutir à une organisation favorisant les retours de chantiers les moins tardifs possible et à l'entreprise de maintenir sa compétitivité.

L'accord a été signé selon les dispositions de l'article L2232-21 du code du travail : Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le présent code. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord ; et de l'article L2232-22 : Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision mentionné à l'article L. 2232-21 est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

Flash info législatif sur un thème de négociation possible: **L'activité partielle de longue durée (APLD)**

L'APLD est mise en place pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire COVID-19 avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. C'est un dispositif de soutien à l'activité économique qui offre la possibilité à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi et de formation.

Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif (branche ou entreprise)

Du côté du salarié :

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés dans la limite de 70 % de 4,5 Smic. Le contrat de travail, comme en activité partielle classique, est suspendu sur les heures au cours desquelles le salarié n'est pas à la disposition de son employeur.

Du côté de l'employeur :

L'employeur reçoit une allocation équivalente à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 60 % de 4,5 fois le taux horaire Smic.