
Réunion BFCARE

Mercredi 22 novembre 2023

Au programme

- Présentation de l'équipe du pôle Relations Sociales du Leem
- Présentation de l'offre de service du pôle Relations Sociales du Leem
- Actualités (branche, législatives, jurisprudentielles)
- Echanges sur les NAO
- Echange sur les séniors en entreprise

L'équipe Relations Sociales du Leem



Céline LE BOEUF

Responsable des Relations du Travail

cleboeuf@leem.org

06 47 65 39 93



Quentin DERVIEU

Juriste droit social

Qdervieu@leem.org

06 32 63 84 57



Emma PHILIPPEAU

Juriste droit social

ephilippeau@leem.org

06 74 10 58 42

L'offre de service proposée par le pôle Relations Sociales

- Conseil aux adhérents sur tous les aspects du droit social
- Veille sur l'espace adhérents
- 45' du social tous les deux mois
- **Formation**
 - CCN
 - Classification
 - Formations à la demande des adhérents (exemple: formation des IRP & managers)
 - Autres formations en cours de développement
- **Mise à disposition d'outils à destination des adhérents**
 - Guide maladie
 - Guide de la CCN (en français et en anglais)
 - Outils de calcul maladie
 - Outils de calcul des indemnités de licenciement
 - Fiches pratiques en droit social / kits

Actualités de la Branche et du Leem

Accord GEPP du 25 mai 2023

- Entretien de seconde partie de carrière pour les salariés de plus de 50 ans ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle et un entretien de fin de carrière sera proposé, à leur demande, aux salariés de plus de 60 ans
- Dispositions pour les IRP (entretien de début de mandat interne ou externe + entretien de fin de mandat ouvert à tous les salariés non rééligibles : 3 mandats successifs au CSE)

Accord relatif à la mobilité durable et à la transition écologique du 17 octobre 2023

- **La création d'une commission environnementale**, ou tout autre commission ou groupe de travail, dans les entreprises de plus de 300 salariés : cette commission sera chargée d'étudier l'impact environnemental des décisions stratégiques de l'entreprise ou sa stratégie environnementale. En parallèle de ce dispositif, les entreprises du secteur devront examiner la question de la transition écologique dans le cadre de l'ensemble des négociations d'entreprise
- **Un bilan carbone à réaliser dans un délai de 12 mois** : les entreprises du secteur sont incitées à mettre en place un diagnostic de situation leur permettant de réaliser un bilan des actions déjà menées en leur sein. Les parties signataires ont souhaité rendre obligatoire la réalisation, a minima, d'un bilan carbone de leurs activités dans un délai de 12 mois à compter de la signature. Les entreprises pourront ainsi s'appuyer sur CarbonEM pour sa réalisation, outil mis à disposition des adhérents par le Leem
- **Des mesures de bonnes pratiques dès 2024** : dans le cadre de cet accord, les entreprises du secteur s'engagent à mettre en œuvre au moins deux mesures de bonnes pratiques avant la fin 2024 portant par exemple sur la restauration collective, les achats responsables, les transports etc.
- **Un accord type sur le forfait mobilité durables**

Actualités législatives

Projet de loi Plein emploi (adopté le 14/11/2023 mais saisine du Conseil constitutionnel le 16/11/2023 / non promulgué à ce stade)

- Transformation de Pôle emploi en France Travail : proposer un meilleur accompagnement aux personnes et renforcer l'accompagnement des entreprises dans leur processus de recrutement
- Inscription généralisée auprès de l'opérateur France Travail mise en place, au plus tard en 2025, pour toutes les personnes sans emploi avec l'obligation de signer un contrat d'engagement comportant un plan d'action avec des objectifs d'insertion sociale et une obligation d'au moins 15 heures d'activité par semaine (actions de formation etc.)
- Faciliter l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire et aligner le droit des travailleurs en Esat sur ceux des salariés ordinaires
- Création d'un service numérique recensant les aménagements ayant bénéficié à une personne handicapée tout au long de sa vie et pour prévoir les conditions de portabilité des équipements de compensation du salarié handicapé en cas de changement d'employeur.

Projet de loi Partage de la valeur (certaines mesures ont été reprises dans le PLFSS) (Adoption de la version finale du projet de loi par le Sénat le 16 novembre 2023. L'Assemblée nationale doit voter définitivement le texte le 22 novembre 2023)

- Développer le partage de la valeur dans les PME
 - Les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en place à titre volontaire un dispositif de participation de branche ou d'entreprise pouvant être moins favorable que la formule légale (Actuellement, les accords de participation dérogatoires doivent garantir des avantages au moins équivalents à la formule légale) / obligation pour les branches d'ouvrir une négociation en ce sens d'ici le 30 juin 2024
 - A partir du 1er janvier 2025 : obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés de mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles sont profitables (bénéfice net fiscal d'au moins 1% de leur chiffre d'affaires pendant trois exercices consécutifs) / dispositifs visés : participation, intéressement, plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur / Ne concerne pas les entreprises ayant déjà un dispositif de partage de la valeur.

Actualités législatives

- Nouvelle obligation de négocier sur les bénéfices exceptionnels pour les entreprises de 50 salariés et plus qui disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux, lorsqu'elles ouvrent une négociation sur un dispositif de participation ou d'intéressement
 - La prise en compte des bénéfices pourra conduire à : un supplément d'intéressement ou de participation ou à une nouvelle discussion sur un dispositif de partage
 - Les entreprises déjà couvertes par un accord d'intéressement ou de participation, au moment de la publication de la loi, devront engager une négociation d'ici le 30 juin 2024 sur la définition de leur bénéfice exceptionnel et comment il sera partagé avec les salariés
 - La définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice que pourront retenir les partenaires sociaux a été encadrée et devra prendre en compte par exemple les critères suivants : la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, la survenance d'une ou plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise...
- PPV :
 - Attribution deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros)
 - Elle pourra être placée sur un plan d'épargne salariale
 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés : prime exonérée de cotisations fiscales et sociales ainsi que d'impôt sur le revenu jusqu'au 31 décembre 2026 pour les salariés dont la rémunération est inférieure à trois Smic
- Augmentation des plafonds d'attribution des actions gratuites

Actualités jurisprudentielles

- **Protection des représentants du personnel & exécution du contrat de travail (modification du contrat ou des conditions de travail) (Cass. soc. 4-10-2023 n° 22-12.922 F-B, Sté OMS synergie c/E.)**
 - Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé
 - En cas de refus de cette modification ou de ce changement par le salarié protégé, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement.
 - **Dès lors que, au moment où il a imposé une mutation à la salariée, l'employeur avait connaissance de sa candidature aux élections professionnelles, il ne pouvait pas lui imposer de modification de ses conditions de travail sans son accord, peu important que cette candidature soit postérieure à la convocation de l'intéressée à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.**

- **Temps partiel thérapeutique & prime de participation (Cass. soc. 20-9-2023 n° 22-12.293)**
 - **Un temps partiel thérapeutique ne doit pas se traduire par une diminution de la prime de participation par rapport à un salarié employé à temps plein**
 - Principe d'interdiction de toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié

Actualités jurisprudentielles : focus sur les congés payés et la maladie

Règles avant le 13 septembre 2023

Le droit français



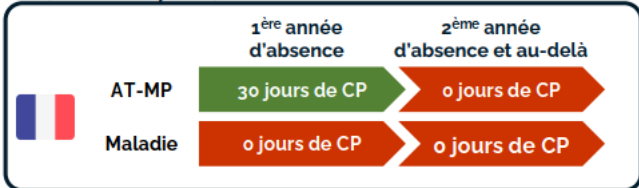
Les salariés acquièrent **2,5 jours ouvrables** par mois **de travail effectif** (L. 3141-3 du C. trav.)



Les suspensions du contrat de travail pour cause :

- de **maladie ordinaire** ne sont **pas** assimilées à du **travail effectif**
- d'**AT ou MP**, sont assimilées **à du travail effectif** dans la limite d'un an ininterrompue (L. 3141-5 du C. trav.)

Pour bien comprendre



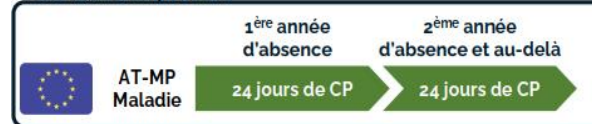
Le droit de l'UE

La directive 2003/88/CE fixe un droit à **congé annuel de 4 semaines, sans référence** à une notion **de travail effectif**. (Art. 7 de la directive)



Autrement dit, il n'y a pas de distinction entre les travailleurs absents du travail pour cause de maladie et ceux qui ont travaillé.

Pour bien comprendre



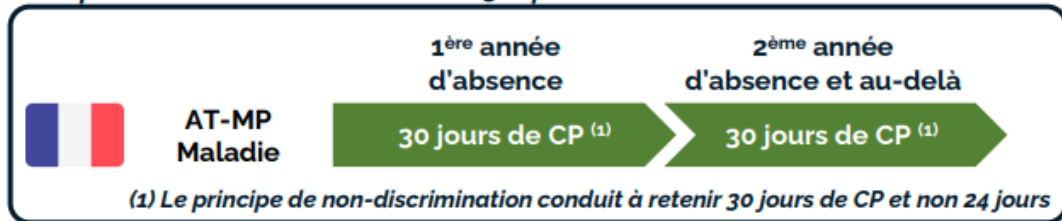
Actualités jurisprudentielles : focus sur les congés payés

Règles post 13 septembre 2023

« *Tout travailleur a droit [...] à une période annuelle de congés payés* »
(Art. 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE)

Le juge doit appliquer les principes de la Charte des DF de l'UE. Le code du travail doit être mis en conformité avec le droit de l'UE (*Charte + Directive*).

Que faut-il retenir des décisions du 13 septembre ?



Actualités jurisprudentielles : focus sur les congés payés

Prescription : alignement avec la CJUE



En matière de rappel d'indemnité de congés payés, le délai de prescription est de

3 ans



Le juge considérait que le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de CP était fixé à « l'expiration de la période [...] au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris. »

Exemple - Un salarié réclame, en novembre 2023, un rappel de CP. Cette demande peut porter sur la période de prise des CP se terminant le 30 avril 2021. (Solution à adapter si la période de prise des CP est différente).



Le droit de l'UE ne s'oppose pas au report ou à la perte du droit au congé annuel à condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer son droit (CJUE – 22 septembre 2022)

Conseils pratiques résultant de différents groupes de travail

- Procéder à un état des lieux des arrêts de travail au cours desquels des salariés auraient dû acquérir des congés payés
- Procéder éventuellement à des provisions (se rapprocher des CAC pour connaître leur position)
- Ne pas procéder à des régularisations spontanées pour les droits passés avant d'avoir connaissance de la position du Gouvernement et de la CJ
- Avoir une position entreprise identique pour la gestion des demandes individuelles pouvant émerger
- Pour les salariés en arrêt de travail depuis le 13 septembre 2023 : il est conseillé d'incrémenter le compteur des congés payés à la fin de la période d'acquisition / les arrêts ne s'appliquent pas de plein droit
- Ne pas ouvrir de négociation avec les organisations syndicales ayant pour objet les modalités de régularisation des congés payés
- Examiner l'opportunité d'ouvrir une négociation avec les organisations syndicales ayant pour objet la fixation d'une période de report des congés payés acquis par les salariés avant ou pendant un arrêt de travail.

Négociation annuelle sur les salaires

Éléments de contexte

- **La revalorisation de la grille des salaires minima est principalement drivée par le niveau du SMIC et le niveau de l'inflation**

- **Deux revalorisations en 2023**

L'accord 2023 prévoyait une clause de revalorisation automatique des salaires minima des groupes niveaux 1A et 2A à hauteur de 1 760€ bruts si, au cours de l'année 2023, le SMIC affichait un montant au moins égal au salaire minima conventionnel du niveau 1A, soit 1 698,37€.

Ainsi, la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2023 ayant effectivement eu pour effet de porter son montant au-delà du salaire minima du groupe 1A, la clause de revalorisation automatique a été actionnée et les salaires minima des groupes 1A à 2A s'établissent désormais à 1 760€ bruts.

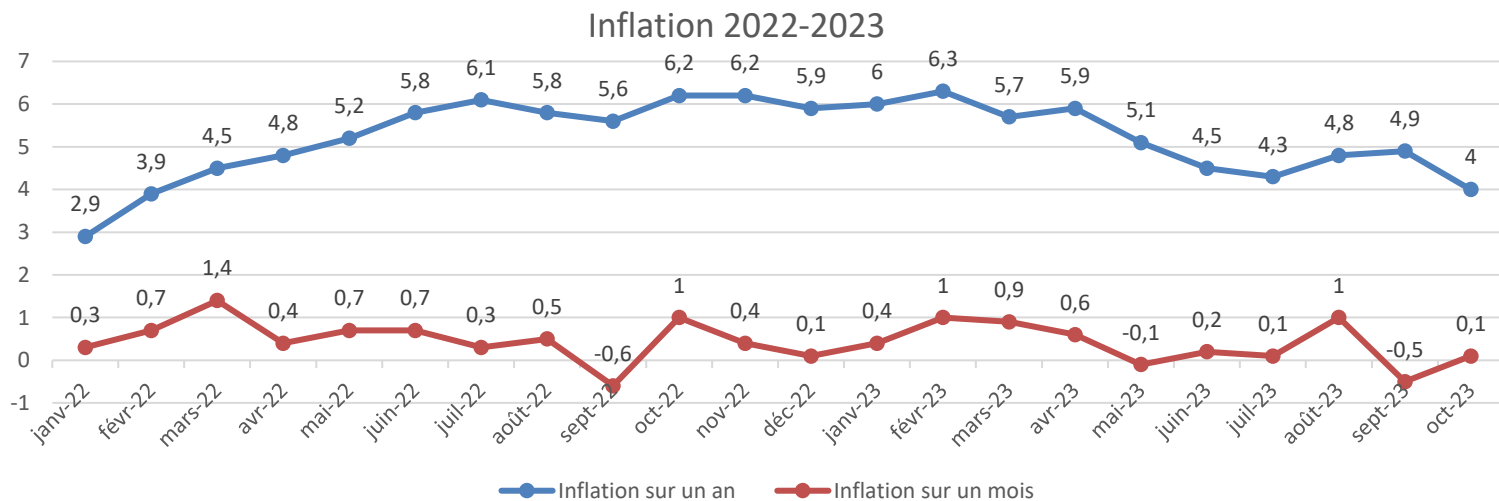
Toutefois, la nouvelle revalorisation du SMIC du 1er mai 2023 n'a pas impacté les minimas de la branche.

- **Pour 2024** : la revalorisation du smic au 1^{er} janvier 2024 serait entre **1,7% et 2 %** (chiffres prévisionnels) ; la grille des minimas serait impactée

Négociation annuelle sur les salaires

Inflation

- INSEE



Négociation annuelle sur les salaires

Autres données

- Banque de France (projection macroéconomiques septembre 2023)
 - ✓ Inflation en moyenne annuelle de 5,8% pour 2023 (4,2% pour l'inflation hors énergie et alimentation)
 - ✓ Prévision d'une inflation à 2,6% en 2024
- Retraite complémentaire Agirc-Arrco : revalorisation de 4,9% en novembre
- Inflation européenne

Septembre 2023

- ✓ Euro : + 4,3%
- ✓ France : + 5,6%
- ✓ Allemagne : + 4,3%
- ✓ Italie : + 5,7%

Négociation annuelle sur les salaires

Éléments de contexte

- **Un suivi renforcé des négociations de Branche annoncé lors de la conférence sociale avec :**
 - **Création d'un Haut Conseil des rémunérations pour dynamiser la progression des salaires** (suivi des revalorisations des grilles salariales + déploiement des mécanismes de partage de la valeur)
 - **Sanction des branches professionnelles qui ne respecteraient pas leurs obligations de négociation d'ici le 1er juin 2024 et continueraient d'avoir des minima en dessous du SMIC** : possible adaptation du calcul des exonérations des charges sociales non plus sur le SMIC mais sur le salaire minimum
- **Etudes sur les salaires**
 - **Deloitte (enquête publiée le 31/08/2023)** : Les prévisions d'augmentation pour 2024 sont encore très élevées : +4 % pour les OETAM et +3,5 % pour les cadres + mise en place de PPV
 - **LHH**: prévision d'un taux d'augmentation à 3,5%
 - **Mercer** : maintien du taux à 4,95% pour 2024 tout en précisant que l'évolution de la situation économique et de l'inflation sur le second semestre (2023) obligeront peut-être les entreprises à venir ajuster ce chiffre
 - **WTW (Willis Towers Watson)** : estime que les augmentations salariales devraient rester élevées en 2024 et devraient être de l'ordre de 3,9 % en France

Négociation annuelle sur les salaires

Données récoltées lors du groupe de travail avec les adhérents

- **Augmentation entre 3% et 4%** (certains en dessous de 3%) majoritairement des augmentations individuelles (à la performance) avec enveloppe incluse pour le rattrapage salarial / certains distinguent la population terrain et la production

- **Pas de PPV**

- **Mesures annexes :**
 - Augmentation de la prime de sujétion
 - Augmentation de la participation au RIE
 - Aide à la garde d'enfants
 - Augmentation forfait mobilité durables
 - Aide au déménagement (contexte déménagement)
 - Augmentation de l'abondement
 - Mesures sur les aidants

Mandat validé en conseil d'administration le 24 octobre 2023 et présenté au CRPS

- Augmentation de 4% (valeur constante) et de 6% (valeur du point) pour toute la grille
- Pour les groupes 1A à 2B, pour les collaborateurs ayant 24 mois d'ancienneté : augmentation de 1% supplémentaire (valeur constante : 5% / valeur du point : 7%). Cette mesure permet de différencier les salariés des intérimaires
- Pas de modification sur la prime d'ancienneté malgré les fortes demandes des organisations syndicales de salariés

Dernier état des lieux des négociations (accord mis à la signature suite à la CPPNI du 16 novembre 2023) / données ne devant être communiquées

- Augmentation de 4% (valeur constante) et de 5% (valeur du point) pour toute la grille
- Pour les groupes 1A à 2B, pour les collaborateurs ayant 18 mois d'ancienneté : augmentation de 1% supplémentaire (valeur constante : 5% / valeur du point : 6%)
- Mécanismes de revalorisation automatique
- Pas de modification sur la prime d'ancienneté

Dernier état des lieux des négociations (accord mis à la signature suite à la CPPNI du 16 novembre 2023)

Grille applicable à tous

- a. Si une revalorisation du SMIC avait pour effet de porter le SMC applicable au groupe 1A/1B à un montant inférieur au SMIC, le SMC applicable aux salariés classés dans ces groupes sera porté au niveau du SMC applicable aux collaborateurs classés en 1C/2A tel que prévu à l'article 1 du présent accord ;
- b. Si une revalorisation du SMIC avait pour effet de porter le SMC applicable aux groupes 1A/1B/1C/2A à un montant inférieur au SMIC, le SMC applicable aux salariés classés dans ces groupes sera porté au niveau du SMC applicable aux collaborateurs classés en 2B tel que visé à l'article 1 du présent accord.

Salaires minima pour 151,67 heures		
GROUPES	POINTS	SMC au 1 ^{er} janvier 2024
1A/1B	8	1784,95
1C/2A	10	1803,07
2B	14	1839,32
2C/3A	23	1920,89
3B	28	1966,20
3C/4A	46	2129,33
4B	54	2201,84
4C/5A	77	2410,28
5B	88	2509,98
5C/6A	118	2781,86
6B	132	2908,74
6C	169	3244,07
7A	183	3370,95
7B	246	3941,91
8A	260	4068,79
8B	335	4748,50
9A	349	4875,38
9B	438	5681,98
10	494	6189,50
11	550	6697,02

Dernier état des lieux des négociations (accord mis à la signature suite à la CPPNI du 16 novembre 2023)

■ Grille au moins 18 mois d'ancienneté

Afin de maintenir cette différenciation pour les salariés ayant au moins 18 mois d'ancienneté si la revalorisation du SMIC venait à impacter les SMC de l'article 1 du présent accord, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes : en cas de déclenchement du a. de l'article 2 du présent accord, le SMC applicable aux collaborateurs du groupe 1A/1B ayant au moins 18 mois d'ancienneté sera celui du groupe 1C/2A de la grille visée à l'article 3 du présent accord.

GROUPES	POINTS	SMC au 1 ^{er} janvier 2024 (À partir de 18 mois d'ancienneté)
1A/1B	8	1802,80
1C/2A	10	1821,10
2B	14	1857,72
2C/3A	23	1920,89
3B	28	1966,20
3C/4A	46	2129,33
4B	54	2201,84
4C/5A	77	2410,28
5B	88	2509,98
5C/6A	118	2781,86
6B	132	2908,74
6C	169	3244,07
7A	183	3370,95
7B	246	3941,91
8A	260	4068,79
8B	335	4748,50
9A	349	4875,38
9B	438	5681,98
10	494	6189,50
11	550	6697,02

Les grands constats sur la thématique des séniors



- **La France est le pays avec le plus faible taux d'emploi des séniors en 2022 : 56,9%** contre une moyenne de 60,5% en Europe



- **Préjugés sur l'emploi des séniors: moins adaptables; plus chers ; santé fragile** → or sur l'aspect « chers », il ressort des enquêtes que les séniors sont les plus à même de faire des concessions sur leur rémunération



- **Les entreprises continuent d'aborder la gestion des séniors par le prisme de leur départ** (vision de sortie des effectifs) alors même que 58% des entreprises voient les séniors comme un atout



- **¼ des dirigeants interrogés indiquent n'avoir rien mis en place** en ce qui concerne les séniors



- Or derrière la question des séniors : enjeux sociaux et de performance

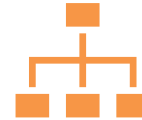
Enjeux



Prendre en compte
l'allongement de
l'âge de départ en
retraite



Transmission des
savoirs



Organisation du
travail



Préservation de la
santé des salariés

Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

Chiffres clés

Les seniors dans l'industrie pharmaceutique



35 000
seniors de 50
ans et plus

5 000 seniors
de 60 ans et
plus

10 000
salariés de 60
ans et plus
en 2025

Les embauches et les départs de seniors

1 100 seniors
recrutés en
2021



1 salarié
recruté sur 7
est un senior

Embauches
de seniors
↗ +17%
par an

Situations professionnelles des seniors



2 seniors sur 3
dans les
groupes 06 à
11

Rémunération
annuelle des
seniors
76 850 €

10 700 seniors
dans la
promotion du
médicament

Formation continue

Des formations moins fréquentes après 50 ans

Près de 20 000 seniors sont formés tous les ans

- Ainsi, les deux tiers des effectifs seniors bénéficient d'une formation continue chaque année. Une proportion qui décroît cependant avec l'âge, en particulier à partir de 60 ans.
- Les taux de salariés accédant à la formation continue est supérieur parmi les moins de 30 ans et parmi les 30-49 ans (respectivement, 83% et 92%).
- Près d'un cinquième de l'enveloppe consacrée à la formation continue par les entreprises du médicament est dédié aux seniors, soit 10,7 millions d'euros.



Note : Les dernières données disponibles relatives à la formation continue datent de 2016. Depuis la création des Opérateurs de compétences (OPCO) la branche n'est plus en mesure de suivre les actions de formation des salariés

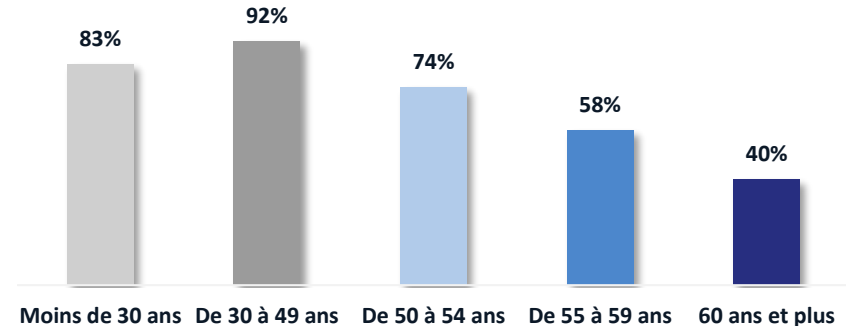


Nombre de seniors ayant accédé à une formation continue en 2016



Montant consacré à la formation continue des seniors en 2016

Part de salariés ayant accédé à une formation continue selon l'âge (2016)



Source : Engagements formations Opco2i 2016 et Leem 2016



**Echanges et
débats**