

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

“Nous avons ce devoir, favoriser les diversités”

Chaque début d'année, on prend de bonnes résolutions... Quelles seraient pour 2017 celles de la FIECI ?

Les résolutions n'ont de sens que si on parvient à les tenir ! Sinon, autant s'abstenir ! Notre Fédération a pris la mesure que la nouvelle loi Travail va privilégier les accords d'entreprises à ceux de "branches". Nous le déplorons, mais nous avons le devoir de nous adapter, à cette nouvelle donne. Et nous estimons, collectivement, que des chantiers nombreux et importants doivent s'ouvrir pour encourager les diversités en entreprise. Et j'emploie ce mot "diversités" au sens le plus large ; il ne s'agit pas pour nous d'encourager je ne sais quel clientélisme sur fond de calculs électoraux. Mais bien d'encourager des dynamiques positives.

≈ sommaire

Chiffres p. 2
Handicap(s) p. 2-3
Infos jurisprudence p. 4-5

C'est dans cet esprit que vous ouvrez ces pages à notre collègue et ami Jean-Christophe Chartier.

Jean-Christophe est depuis longtemps un de nos négociateurs les plus pointus. Juriste, il est devenu expert sur les sujets des différents types de handicaps. Il en maîtrise les tenants et aboutissants, il a le recul nécessaire pour juger des progrès accomplis depuis plus de 10 ans. Et naturellement pour estimer les chantiers en cours, et ceux qu'il faut ouvrir. Les chiffres que nous publions, récents et précis, montrent que le pays est bien loin du compte. Les discriminations réelles et concrètes sont considérables sur ces questions.

“Discriminations”, dites-vous ? On pourrait, pour provoquer, suggérer que vous vous emparez du sujet pour être “à la mode, dans l'air du temps”.

Désolé, mais ce serait une erreur à deux égards au moins. D'une part, les syndicalistes ont le devoir de protéger les salariés “en postes”. Et on ne pense jamais à tous ceux qui, victimes d'un accident de la vie, ou d'une grave maladie, deviennent de ce simple fait menacés dans l'emploi qu'ils occupent. Combien subissent une double, voire une triple peine ? D'autre part, les syndicalistes doivent être de vraies forces de propositions à tous les niveaux de la société. Et lorsqu'elle considère les taux de chômage, les niveaux de formation insuffisants, les problématiques d'accueil et d'accompagnement posées, une fédération comme la nôtre a le devoir de s'y confronter. Nous le faisons déjà. Mais nous voulons le faire, mieux, et plus.

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°30 - février 2017

N° de commission paritaire :
1121 S 08329
Directeur de la publication :
Michel de La Force
Rédacteur en chef : Hervé Resse
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Michel de La Force,
Carole Boyer, Hervé Resse
Photos : Fotolia
Impression : ITF Imprimerie,
ZA Route de Tours,
72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des
ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

≈ chiffres

2,6

Millions de personnes sont en France "Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi" ; en abrégé "BOE", au sens du Code du travail (voir encadré, p.2). Elles représentent 6 % de la population active.

8,4

... 6 % de la population active, mais 8,4 % des personnes inscrites, en septembre 2016, à Pôle Emploi. Soit 487.000 inscrits en catégories A, B ou C ; ces demandeurs sont en proportion moins qualifiés que les "tous publics".

800

Plus grave encore, la durée moyenne d'inscription au chômage des demandeurs BOE est de près de 50 % supérieure à celle des autres personnes inscrites. À ce stade, on peut parler d'une réelle double peine...

78

Il y a toutefois des raisons d'espérer. Dont celle-ci : le taux des entreprises employant au moins une personne en situation de handicap est de 78 %, contre 60 % en 2006. La loi a donc favorisé leur intégration, et peut-on également penser, les mentalités.

8

... De même, le pourcentage d'entreprises n'ayant entrepris aucune action positive (ni emploi direct, ni sous-traitance) est pour la même période, passé de 29 % – soit près d'un tiers (!) – à 8 % en 2016.

(sources : AGEFIPH ; décembre 2016)

Qui sont les "BOE" ?

Au sens des articles L.5212-13 et 5212-15 du code du travail, et de l'ancien article L.323-5 du même code, les Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi sont :

- les personnes ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- les titulaires de la carte d'invalidité
- les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)

≈ handicap(s)

S'emparer des problèmes, mieux accueillir les personnes

S'il y a du mieux depuis la loi de 2005, le chemin reste long pour insérer dans le travail et l'emploi les personnes en situation de handicap(s). Notre expert-négociateur fait le point.

Flash-Back : quinze ans en arrière. Jean-Christophe Chartier, juriste en droit international des affaires, est alors cadre dirigeant dans une multinationale américaine ; quand d'un coup, après une légère faiblesse ressentie lors d'une compétition, surgissent dans sa vie de nouveaux mots, inattendus : affection longue durée, handicap... Fauteuil roulant... Paraplégie... Inaccessibilité...

Pour ce sportif, passionné de parapente et de course automobile, le choc est rude. Recevoir le diagnostic d'une sclérose en plaques (SEP) a mis comme il le dit "le temps en suspens". Le combat sera long, pavé d'embûches et de moments difficiles voire démoralisants. Pour autant, lorsqu'il l'évoque avec le recul, il constate "qu'il s'est depuis marié, a eu deux beaux garçons ; une famille avec laquelle il aime, rit, apprend, voyage... profitant de chaque instant partagé".

Oui, il est possible de concilier les deux mots "heureux" et "handicap", affirme Jean-Christophe, avant d'ajouter : "ce sera d'autant plus le cas, dans une société qui voudra s'adapter, pour que les mentalités évoluent favorablement".

Tel est le sens de son engagement aux côtés de la FIECI : il veille depuis dix ans aux accords Handicaps, négociés en entreprises...

PC : comme souvent, c'est l'expérience de la maladie qui vous a sensibilisé aux problématiques des handicaps.

Jean-Christophe Chartier : Oui. Je me suis d'abord engagé comme syndicaliste pour aider et faire évoluer le regard sur ces différences. Au sein de la CFE-CGC, je participe depuis 2004 à une task-force dénommée "GROUPIH", de réflexion politique sur le handicap. J'ai été également référent régional de la confédération pour les Pays de la Loire, jusqu'à cette année. Cela m'a permis de donner une meilleure représentation médiatique à ces questions, notamment

dans l'organisation de colloques régionaux. Je trouve essentiel de sortir cette thématique des ghettos où on la confine encore trop souvent. Et j'ai donc endossé il y a dix ans, le rôle de Délégué National Handicap au sein de la FIECI.

PC : On imagine que vous vous êtes bâti quelques principes, pour avancer.

Mon ambition, c'est d'aider à régler les problèmes de mes collègues, cadres ou encadrants, à se maintenir dans l'emploi après un "accident de la vie". Mais j'évite tout angélisme ou misérabilisme, même quand on parle d'une existence où tout est à reconstruire à partir d'un traumatisme. Chacun doit alors y mettre du sien...

Sur ce point, je me heurte à un paradoxe : d'un côté, il y a la certitude que seule une personne handicapée peut comprendre et résoudre les problèmes qu'elle rencontre au quotidien. Mais de l'autre, parler chaque jour des handicaps peut devenir envahissant. Par exemple, interviewé aujourd'hui sur ce thème, je le ressens : c'est un peu comme un serpent de mer qui s'enroulerait autour de moi et de ma vie, de façon permanente...

PC : Que pensez-vous, après 12 ans, des résultats de la loi handicap du 11 février 2005 ?

JCC : Incontestablement, cette loi a changé le regard sur les personnes dites handicapées. On peut saluer de vraies avancées : en matière de compensation, notamment grâce à la création des MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées). Mais de fortes lenteurs administratives subsistent. On note aussi une inégalité dans l'accès à l'information. L'aide technique est relativement en phase avec les besoins. Mais du point de vue de l'hu-

(suite page 3)

(suite de la page 2)

main, les effectifs demeurent insuffisants, et les personnes insuffisamment formées pour un accompagnement efficace.

PC : Au plan de l'emploi, la difficulté reste entière, à en juger par les chiffres...

JCC : Emploi et insertion professionnelle sont deux dossiers "plombés" : 22 % de chômage parmi les personnes en situation de handicap(s) soit le double de celui des valides. Dans le cas du handicap psychique, il y a un véritable "plafond de verre". À ce niveau, il faut féliciter le réseau Cap emploi qui a réussi à constituer un vivier intéressant de compétences sur ces sujets. Il favorise les relations entre travailleurs et entreprises; beaucoup de dirigeants se méfiant, à tort, du parcours atypique de ces salariés et de leur capacité à redémarrer.

N'oublions pas l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (ou Agefiph) institué par la loi du 10 juillet 1987. C'est un outil qui a fait ses preuves depuis trente ans, en développant une dynamique opérationnelle au niveau des régions, ses délégations couvrant à présent l'ensemble des territoires.

PC : Parler de "handicap" au singulier, n'est-ce pas un peu réducteur ? Car derrière ce mot se cachent des réalités bien différentes.

JCC : Il faut bien admettre qu'un regard nouveau sur le handicap passe par une modification et un renouvellement de la langue. Il faudrait plutôt évoquer effectivement, AU PLURIEL, des "situations de handicap". Voire parler de handicaps au pluriel. Car les handicaps moteur et sensoriels n'ont rien à voir ; de même le congénital et l'accident de la vie conduisent à des situations différentes, sans parler même des différences entre le "psychique" et le "physique". "Situations de handicap" est apparue il y a 4 ou 5 ans. Je la classais volontiers dans la longue liste des expressions "politiquement correctes". Mais à bien y réfléchir, cela met en avant l'importance de l'environnement dans la création du handicap. Les notions de compensations, et d'aptitudes, conte-



nues dans la Loi du 11.02.2005, invitent à s'intéresser davantage aux potentiels qu'aux incapacités. Cette approche positiviste me met personnellement dans une situation nettement moins handicapante. Très déficitaire, je peux me retrouver moins handicapé dans certaines situations... À moi ensuite de favoriser de telles situations, bien sûr..

PC : Pour la FIECI, vous avez négocié différents accords d'entreprises. Vous pouvez nous en dire quelques mots ?

JCC : Juriste de formation, j'analyse en amont les projets d'accords d'entreprises sur ces questions. Sur ce point, j'ai l'agréable perception de voir des progrès notoires. On parle de plus en plus "au présent de l'indicatif". Les entreprises s'engagent concrètement sur une base chiffrée au plan de l'employabilité. De véritables outils de suivi se mettent en place. La formation des équipes en amont permet d'optimiser l'accueil, les conditions de travail et les postes au plan ergonomique. L'aidant-familial est également de plus en plus souvent intégré dans l'accord. Il peut aussi soulager la vie quotidienne de proches concernés par ces problèmes.

PC : Quels doivent être selon vous les enjeux pour l'avenir ?

JCC : Nous avons un véritable chantier autour du numérique. Nous sommes, a

fortiori dans notre branche, dans une situation d'évolution constante, génératrice on le sait, de stress voire de burn-out. Mais le numérique peut aussi faciliter la mise en place d'outils de veille et de sensibilisation, pour suivre le niveau de performance des accords.

Ceci posé, l'humain doit rester au cœur de tous les projets. Il faut de mon point de vue :

- Sensibiliser les salariés et managers face au poids des stéréotypes.
- Améliorer les postes et conditions de travail.
- Atteindre enfin les quotas d'embauche à 6 %. Et partout où c'est possible, savoir les dépasser.
- Encourager la poursuite ou la reprise des études, à l'université et/ou dans les grandes écoles.
- Former plus de négociateurs experts, pour mieux transmettre les "savoir être" et "savoir faire".

Autant de sujets, sur lesquels la FIECI et Jean-Christophe Chartier seront bien sûr conduits à s'exprimer de nouveau. ≈

Jurisprudence

L'actualité jurisprudentielle fut fournie en décembre 2016. Voici quelques arrêts importants à connaître.

Une modification des horaires de travail sans atteinte excessive à la vie personnelle ou au repos s'impose au salarié

Justifie un licenciement pour faute le fait pour une salariée (femme de ménage dans le cas présent) de refuser une modification de ses horaires portant la fin de sa journée de travail à 21 heures et non plus à 17 heures. Son contrat prévoyait que les horaires de travail pourraient être modifiés, et les nouveaux horaires n'affectaient pas son droit au repos et ne portaient pas une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale. En effet, la salariée bénéficiait systématiquement de son dimanche et n'avait pas de jeunes enfants scolarisés.

La modification des horaires de travail constitue un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser, sauf s'il établit l'existence d'une atteinte excessive au droit au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos.

Dans ces conditions, "le refus de prendre son poste est fautif", et "la sanction du licenciement est proportionnée à la faute commise", selon la Cour d'appel, et ce qu'a confirmé la Cour de cassation. Les juges écartent la faute grave retenue par l'employeur au motif que la faute commise ne rendait pas impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise. Ils jugent que "le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse".

Source : Cass. soc., 14 décembre 2016, n° 15-21.363

Un cadre soumis à un planning contraignant ne peut être un cadre autonome et donc relever d'un forfait jours

Le fait que des salariés soient soumis à un planning contraignant imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés (ici un planning

collectif mensuel daté et signé par le directeur) est antinomique avec la notion de cadre autonome, a jugé la Cour de cassation. En conséquence, l'employeur ne pouvant recourir à une convention de forfait en jours, il y a lieu de leur appliquer le droit commun de la durée du travail, lequel suppose un décompte des heures supplémentaires sur la base des heures de travail réellement effectuées.

Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ici, des cadres d'un casino qui, en raison de la réglementation sur les jeux, sont soumis à des contraintes limitant leur autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, ne relèvent donc pas d'un statut de cadre autonome mais de celui de cadre intégré.

Source : Cass. soc., 15 décembre 2016, n° 15-17.568

Rémunération des heures de délégation du représentant du personnel : il faut prendre en compte toutes les commissions

Lorsqu'un représentant du personnel n'est pas rémunéré que sur la base d'un fixe, la rémunération de ses heures de délégation doit tenir compte du salaire réel. Ce dernier doit être calculé au regard de l'intégralité des commissions perçues, car la rémunération des heures de délégation doit être calculée de telle sorte qu'ils perçoivent le même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé.

Le principe est plus délicat à mettre en œuvre s'agissant des salariés soumis à une rémunération variable, de par son caractère aléatoire.

Ici, pour la partie variable calculée au regard des ventes directes (commissions



directes) et sur les commandes indirectes passées par les clients du secteur d'activité via les centrales d'achat (commissions indirectes), la Cour de cassation a considéré que ces dernières devaient être intégrées, et que les heures de délégation devaient être payées sur la base moyenne des commissions et sur la part fixe du salaire, calculée au prorata des heures de délégation accomplies.

Source : Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-13.367

Les élections partielles n'affectent pas la représentativité syndicale

Un syndicat ne peut pas gagner ou perdre sa représentativité dans l'entreprise à l'occasion d'élections partielles. Seuls comptent, pour toute la durée du cycle électoral, les résultats au scrutin général. Les résultats obtenus lors d'élections partielles n'ont en effet pas de conséquence sur les équilibres syndicaux existants, réaffirme aujourd'hui la Cour de cassation. Et ce, y compris s'il en résulte une situation de blocage de la négociation collective pour l'ensemble des salariés dans l'entreprise. ≈

Source : Cass. soc., 7 déc. 2016, n° 15-26.855

Actualité législative

Une évolution législative importante, concernant les élections des représentants du personnel, mérite d'être notée.



En application de la Loi Rebsamen, à compter du 1^{er} janvier 2017, et afin de renforcer la présence des femmes dans les institutions représentatives du personnel, il est posé une exigence de représentation équilibrée, ou de parité.

Cette exigence s'applique à l'élection des Délégués du personnel, à celle des membres du Comité d'entreprise, et à la délégation unique du personnel (DUP), mais non au CHSCT. Elle devra également s'appliquer aux deux tours de l'élection.

4 règles sont à retenir

• 1^{re} règle

La loi impose pour chaque collège électoral une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes électorales, établies par les organisations syndicales, qui comportent plusieurs candidats. Ainsi, une liste électorale qui ne comporte qu'un seul candidat n'est pas soumise aux règles de représentation équilibrée.

Ces règles s'appliquent aussi bien à la liste des titulaires qu'à celles des suppléants.

Les organisations syndicales doivent donc inscrire sur leur liste de candidats titulaires et suppléants un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Par exemple, pour un électoral d'un collège "Ingénieurs et Cadres" composé à

60 % de femmes, l'organisation syndicale devra présenter 60 % de femmes et 40 % d'hommes sur les listes de candidats.

• 2^e règle

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

La loi ne précise pas d'ordre obligatoire de présentation. La liste peut donc commencer librement par un homme ou une femme, et ce quelle que soit la proportion de chaque sexe.

• 3^e règle

Au moment de déterminer le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes dans la liste et en fonction du nombre de siège à pourvoir, deux cas se présentent :

- Si le nombre de candidat à désigner pour chacun des deux sexes est entier, aucun problème ne se pose.

- Si le nombre de candidats à désigner pour chacun des deux sexes n'est pas entier, le nombre sera arrondi à : l'entier supérieur en cas de décimale $>$ ou $=$ à 5 ; l'entier inférieur en cas de décimale $<$ à 5.

• 4^e règle

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le protocole d'accord préélectoral (PAP) ne devra donc plus seulement prévoir la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, mais également mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Et l'employeur devra informer les salariés de ces proportions.

Il est donc recommandé d'indiquer dans le PAP la proportion d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats.

Le non-respect de cette obligation de représentation équilibrée pourra entraîner :

- L'annulation de l'élection du nombre d'élus du sexe surreprésenté qui est en surnombre dans la liste de candidats.

- L'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement dans la liste de candidats ne respecte pas l'alternance d'un candidat de chaque sexe.

Une incertitude demeure

Cette obligation est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017. Mais à quel événement se rapporte cette date d'entrée en vigueur : le jour du premier tour du scrutin ? La date fixée pour la première réunion de la négociation du PAP ? La date de conclusion du PAP ? ...

On considérera que la date de conclusion du PAP constitue l'événement déclencheur qu'il faut prendre en compte à cette date d'entrée en vigueur.

En d'autres termes, si l'accord préélectoral est conclu avant le 1^{er} janvier 2017, cette information n'est pas obligatoirement mentionnée, et il est impossible pour les OS de déterminer le nombre de femmes et d'hommes à inscrire dans leur liste de candidats.

Si l'accord préélectoral est conclu après le 1^{er} janvier 2017, cette information doit obligatoirement apparaître dans l'accord préélectoral permettant ainsi aux OS de constituer des listes de candidatures avec une représentation équilibrée des femmes et des hommes. ≈



ALVCI 610-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric