

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Davantage de solidarité

Nous voici à un an de la généralisation des complémentaires “santé”, communément appelées mutuelles. Où en sont les négociations dans la branche des Bureaux d’Études Techniques ?

À ce jour, les discussions achoppent clairement sur un point précis. Les employeurs de la Branche rejettent notre demande de prise en charge des enfants ET du conjoint non actif. Notre signature dépendra clairement de la façon dont cette proposition sera prise en considération. Nous voulons qu’au sein de ces métiers, et dans ces entreprises, puisse s’exprimer à travers ce type d’accord, une vraie dimension de solidarité. Et j’ajoute : de justice. Nous sommes en effet convaincus qu’un régime de santé élargi au foyer réel est une juste façon de renvoyer vers nos collègues la reconnaissance des efforts consentis. D’autant plus que depuis près de trois ans, les minima conventionnels n’ont pas évolué.

Avant l’été, on aura discuté cette nouvelle loi sur le dialogue social, qui doit faire oublier l’échec des négociations patronat – syndicats de janvier. Quel est votre avis ?

Il est bien tôt pour dire ce que conserveront les députés du projet de départ. Et nous sommes encore plus loin d’une mise en oeuvre concrète. Nous faisons le point (p.2) sur ce qui nous est ces jours-ci présenté. Une chose est certaine : ce n’est pas la qualité d’un dialogue social qui relance l’emploi, mais la relance de la commande. Et je ne vois là rien qui laisse espérer “le million d’emplois” promis. En revanche, on devine aisément les efforts qui, toujours au nom de l’emploi, seront demandés aux salariés pour s’adapter à une flexibilité toujours plus grande. J’ajoute qu’à l’inverse, les avancées concrètes dont ils pourraient bénéficier en retour, demeurent invisibles. Nous serons donc particulièrement attentifs aux garde-fous, ainsi qu’aux effets pervers. Pas question de créer un marché du travail idéalisé mais où le confort des uns aura comme contrepartie une précarité croissante des autres.

≈ sommaire

Chiffres	p. 2
Travail	p. 2
Santé	p. 3
Actualité juridique ..	p. 4 à 6
Adhérer à la FIECI.....	p. 7

L’embauche de jeunes plutôt diplômés tend à repartir dans certains de nos métiers. Bonne nouvelle, non ?

Oui c’en est une, mais une hirondelle ne fait pas le printemps... Donner aux plus jeunes d’entre nous les chances qui leur sont dues doit se faire, mais non au détriment des seniors. Ce n’est pas en amusant la galerie avec des statistiques de court terme qu’on inversera durablement les courbes désastreuses du chômage. C’est même un calcul socialement irresponsable, qui pourrait conduire à dresser les personnes les unes contre les autres. Bienvenue, donc, aux jeunes tentés par nos métiers, à qui nous devons un discours honnête, convaincant, motivant. En démontrant qu’effectivement notre Fédération aspire à toujours plus de solidarité, cette fois ci générationnelle.

140

Au lieu de "100 %". Les entreprises françaises pourront sur leurs investissements réalisés entre le 15 avril prochain et le 15 avril 2016, "suramortir" de 40 %. Le mécanisme leur permettra de déduire du bénéfice imposable et sur toute la durée d'utilisation du bien, 140 % du montant de leurs investissements productifs - contre 100 % auparavant. Le quotidien les Échos précise que cela entraînera une baisse mécanique de leur impôt sur les sociétés.

2,5

En milliards d'euros, le coût total sur cinq ans, estimé par le gouvernement, de ce "coup de pouce fiscal" accordé pour encourager nos entreprises à dynamiser leurs investissements. Espérons des résultats plus probants que ceux accordés par le passé pour relancer l'emploi...

1,3

C'est en pourcentage, la déflation constatée sur les produits de consommation en 2014. Elle aurait permis "aux consommateurs" de gagner un milliard d'euros, fruit de la guerre des prix que se sont livrés notamment les acteurs de la grande distribution... Qu'avons-nous perdu, dans le même temps, avec l'impact négatif de cette baisse sur l'emploi et les comptes sociaux ? L'histoire ne le dit pas.

1.400

Le nombre de dossiers transmis en 2014 par Tracfin à la justice et à l'administration, pour des montants généralement supérieurs à 100.000 euros. Soit une progression de 32 %. 464 ont été transmis à la justice (financement du terrorisme, notamment) et 365 au fisc pour un montant global pourtant sur 418 millions d'euros.

874.000

En euros, le sacrifice sur son salaire annuel, annoncé par Dan Price, jeune PDG d'une start-up, afin d'augmenter ses 120 employés. Redistribuant 90 % de sa rémunération initiale, il assure ainsi à tous ses salariés un salaire minimal de 5500 euros, d'ici à 3 ans. Lui-même sera payé au même montant.

65

Et plus 62... Ce serait l'âge à partir duquel un retraité ne subirait plus de décote sur sa part complémentaire AGIRC ARRCO... Du moins si l'on suivait le schéma actuellement proposé par le MEDEF. Pour qui partirait à 62 ans, la décote grimperait jusqu'à 40 %...

Projet de loi Rebsamen : ce qu'en pense la CFE-CGC...

La "grande loi sur le dialogue social du quinquennat" a reçu le nom du ministre en charge. Voici quelques remarques déjà exprimées par notre confédération.

"Moderniser et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise", voilà l'enjeu du projet de loi présenté le 22 avril. Il couvre différentes thématiques réunies en 5 chapitres. Cela va de la représentation des salariés de TPE, à la valorisation des parcours syndicaux et militants ; à la simplification et rationalisation des informations, consultations et négociations du CE ; on y évoque la sécurisation des parcours, le retour à l'emploi, la création d'une prime d'activité remplaçant la prime à l'emploi et le RSA Activité. Ajoutons-y l'affirmation du régime d'intermittence, et la possibilité de créer des DUP intégrant le CHSCT en respectant les attributions respectives des DP, du CE et du CHSCT. Impossible en somme d'exprimer un jugement global. Il faut examiner précisément chaque thématique abordée.

Certains points positifs...

Après la rupture du dialogue patronat/syndicats de janvier, la CFE-CGC constate à première lecture le souci du gouvernement de "rechercher un équilibre".

- Le maintien du CHSCT dont on évoquait la disparition. Nous soulignons dans le récent Cadres & Avenir à quel point le supprimer allait à l'encontre de toute logique.

- La volonté de valoriser les parcours des militants syndicaux ; tout comme celle d'assurer un meilleur équilibre des représentations entre femmes et hommes.

- La mise en place de la garantie salariale, pour en finir avec les injustices frappant les porteurs de mandats de représentation.

- Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la mise en place de commissions régionales paritaires (représentants des salariés et des employeurs), semble intéressante.

... Mais de nombreuses insuffisances...

- S'agissant de la validation des parcours et des acquis, la CFE-CGC regrette que l'assessment (méthode d'évaluation par

mise en situation dans un contexte professionnel) apparaisse trop peu dans ce projet.

- Le principe d'une répartition proportionnelle à l'audience des organisations syndicales dans la région suscite a priori de grandes réserves. Le financement à enveloppe constante des commissions paritaires régionales retenues par le projet de loi semble insuffisant.

- Il en va de même pour le nombre d'heures de formation proposé aux administrateurs : à ce stade, largement insuffisant.

... De réels désaccords...

- La confédération CFE-CGC affirme en revanche son désaccord sur "la facilitation de la négociation dérogatoire avec des élus mandatés ou même de simples élus non mandatés ou encore des salariés mandatés". Elle y voit une évolution du droit de la négociation collective inacceptable.

- Elle refuse aussi que la périodicité de négociation sur les salaires soit remise en cause par un accord majoritaire.

- Enfin, la prépondérance accordée par le projet de loi au "Groupe" notamment en termes de stratégie plutôt qu'à celle de l'entreprise, lui apparaît dangereuse.

En résumé, ayant noté que ce projet veut améliorer le dialogue social, la CFE-CGC estime qu'il doit être singulièrement amendé pour y prétendre.

... Mais un oubli qui inquiète !

L'ensemble des acteurs savent aujourd'hui évoquer les questions de la souffrance au travail et de "la qualité de vie" en entreprise. Or, aucune initiative ou mesure n'est proposée sur ces sujets : rien sur la prise en considération, la prévention des risques, rien sur les moyens d'y remédier. Si l'hypothèse d'une disparition des CHSCT n'est plus à l'ordre du jour, pas question non plus de voir ses prérogatives diluées au sein de la future "Délégation Unique du Personnel" (DUP). Dupes... ne le soyons pas ! ≈

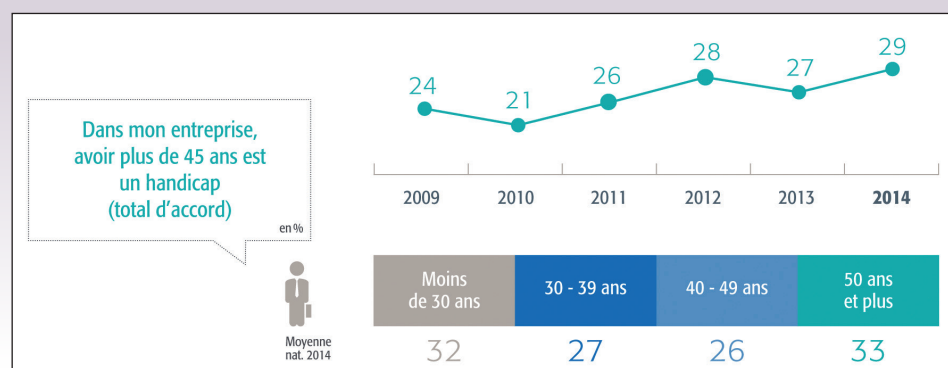
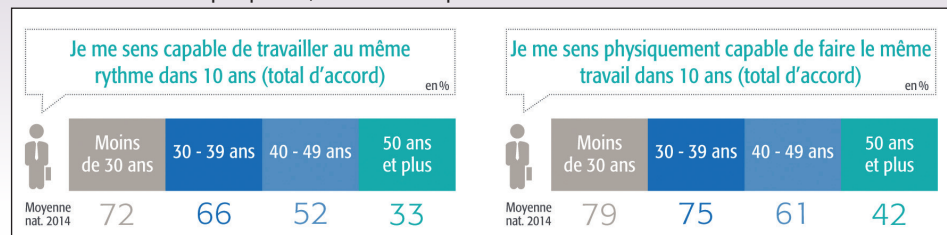
L'âge, terreau d'incertitude

Parmi toutes les questions posées par l'enquête annuelle Malakoff Médéric 2014, certaines posent de vraies questions d'adaptation de l'offre de travail aux réalités du monde réel. Ainsi quand il s'agit de se projeter dans un avenir à dix ans, pointent des inquiétudes bien réelles.

Une chose est d'affirmer, comme tout le monde fait mine d'y croire, que nous allons devoir travailler plus longtemps. C'est-à-dire "plus vieux". Une autre est d'y parvenir : or, plus nos responsables parlent de repousser l'âge de départ en retraite, plus ils expulsent massivement les plus de 50 ans du circuit salarial. La perspective de terminer 15 ou 17 ans d'une carrière, au mieux comme consultant précaire, ou pire comme demandeur d'emploi à durée

indéterminée, est-elle de nature à rassurer le salarié lambda ? Y parvenir autant que possible en état convenable, c'est-à-dire autrement qu'épuisé, serait-il trop

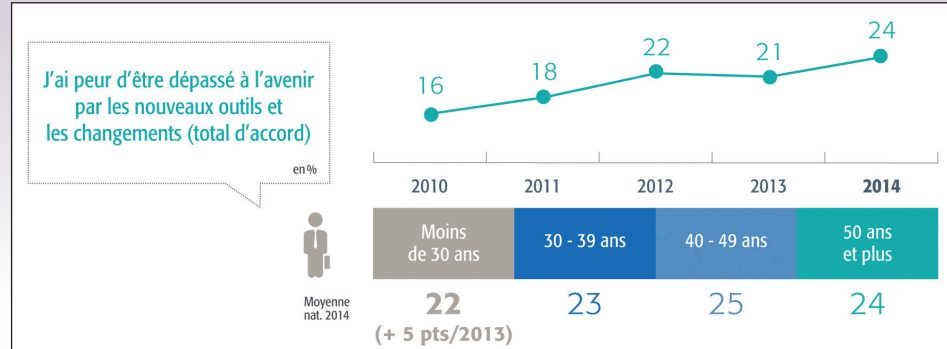
demander ? Il nous semble en tous cas intéressant que l'enquête pose ces vraies questions !



Ce que laissent transparaître les deux premières séries de réponses, c'est que la résistance, sans surprise, décroît avec l'âge. Pour autant, entre faire le même travail et le faire au même rythme, il y a des nuances !

Le troisième tableau est doublement inquiétant : l'âge perçu comme un frein n'est plus de 55 mais de 45 ans (!). Il est même perçu comme un handicap. Et la part de ceux qui l'estiment comme tel augmente chaque année.

Enfin, si une majorité de salariés s'estiment capables de relever les défis posés par les technologies (notamment numériques et informatiques), on voit que le nombre de ceux qui craignent d'être dépassés augmente, et n'est pas si différent selon les tranches d'âge. Les seniors n'étant pas les plus inquiets comme on pourrait l'imaginer.



En résumé, l'âge est bien une variable anxiogène pour nombre d'entre nous. Et comme nous sommes une population vieillissante, il n'est peut-être pas si étonnant que cela de voir une ambiance de morosité si présente dans nos vies.

Avantages catégoriels et légitimité des négociations

Depuis des jurisprudences de juin 2011, le principe d'égalité entre les salariés s'opposait à ce qu'une différence de traitement dans l'attribution d'un avantage soit opérée entre catégories professionnelles, notamment entre les cadres et les non-cadres, à moins qu'elle ne repose sur des raisons objectives, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. En cas de litige, c'était en pratique à l'employeur attaqué sur le terrain du principe d'égalité, de démontrer que l'avantage réservé à une catégorie était justifié.

Le 27 janvier 2015, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en affirmant que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées.

La CGT, rejointe ensuite par FO et la CFDT, contestait plusieurs articles de la convention collective des Bureaux d'Études estimant contraire à la règle d'égalité, **les différences de traitement pour les**



cadres et les ETAM relatives à durée de préavis, le montant des indemnités de licenciement, le paiement du travail habituel de nuit, dimanche et jours fériés, les garanties incapacité maladie, et les moyens de transports. La Cour de cassation établit que les différences de traitement entre catégories professionnelles, parce qu'elles auront été adoptées par les organisations syndicales représentatives, seront présumées légitimes.

C'est la reconnaissance de la présomption du bien-fondé des différenciations, dès lors que l'on est dans un cadre conventionnel.

La conséquence directe est un renversement de la charge de la preuve. Désormais, c'est donc à celui qui conteste la validité d'une disposition conventionnelle de démontrer que celle-ci est étrangère à toute considération de nature professionnelle.

La FIECI CFE-CGC, partie prenante à ce contentieux qui a mené à ce revirement de jurisprudence, se félicite de cette décision. ≈

Source : Cass. soc. 27 janvier 2015, n°13-22179.

Comment justifier les avantages catégoriels ?

Tout d'abord il faut bien avoir en tête que la jurisprudence antérieure de juin 2011, selon laquelle des salariés placés dans une situation comparable ne peuvent être traités différemment sans que cette différence ne repose sur une raison objective, **n'a pas disparu pour autant**. Simplement, pour les décisions unilatérales de l'employeur par exemple, il faudra prouver, en cas de contestation, qu'elles reposent sur une raison objective. Alors que si elles s'inscrivent dans un accord d'entreprise, elles sont désormais présumées justifiées, et c'est à celui qui les conteste de prouver qu'elles sont étrangères à toute considération profes-

sionnelle. En pratique, cette preuve va s'avérer être un exercice très difficile, puisque les accords négociés par les organisations syndicales représentatives ont pour objet de négocier les conditions de travail...

Toutefois on peut imaginer certaines différences conventionnelles qui pourraient s'écarter de cette notion de "considération professionnelle". Par exemple, une modulation du nombre de **jours "enfants malades"** selon la catégorie professionnelle ou une **prime pour événement familial** (mariage, naissance) d'un montant différent selon qu'on soit cadre ou non cadre : ces dispositions, par

précaution, sont à **écarter des accords collectifs**, sous peine de les voir annuler. La position de la FIECI CFE-CGC sur le sujet est donc claire : il faut écarter ce type de dispositions dans les accords collectifs. La jurisprudence à venir viendra en définir plus précisément les contours, espérons-le.

Il faut prendre quelques précautions lors des négociations : la présomption de légitimité ne joue que sur les **catégories professionnelles** (cadres/non cadres, mais aussi les métiers qui font l'objet d'un traitement légal particulier comme les

(suite page 5)

(suite de la page 4)

journalistes, les pilotes de ligne, les VRP,...). Autrement dit, si un accord prévoit des différences de traitement selon **l'ancienneté des salariés, ou leur expérience, ou leur lieu de travail géographiquement différent**, etc, l'employeur pourra être amené à avoir à justifier d'une raison objective.

Pour un avantage catégoriel institué par **un usage ou une décision unilatérale**, si d'aventure il est contesté par un salarié ou une organisation syndicale, l'employeur devra justifier qu'il est fondé sur une raison objective. Et le Juge aura à apprécier, au cas par cas, "de la réalité et de la pertinence de cette justification compte tenu des spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant **notamment** aux conditions d'exercice des fonctions, à



l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération". Par exemple des jours de congés payés supplémentaires ou une indemnité de licenciement plus élevée pour des cadres exerçant des fortes responsabilités pourraient être justifiés.

Quant aux **avantages catégoriels relatifs à la prévoyance**, que ce soit pour la

couverture complémentaire ou le taux de cotisation, ils bénéficient d'un traitement exceptionnel par la jurisprudence et sont **validés** dès lors qu'ils s'appliquent à des catégories professionnelles différentes. En effet, selon les juges, ils reposent sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle et ils requièrent la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise pour leur mise en œuvre.

Rappelons pour terminer les différentes possibilités d'action en contestation d'une différence de traitement :

- soit sur le plan collectif via une action des organisations syndicales devant le TGI pour attaquer la disposition elle-même,
- soit sur le plan individuel devant le Conseil de Prud'hommes par un salarié qui s'estime victime d'une différence de traitement non fondée et qui réclamerait la disposition la plus favorable. ≈

≈ jurisprudence, défense individuelle

Indemnisation des RTT pendant le préavis

Dans cette affaire, un salarié ayant été dispensé d'exécuter le préavis auquel il était tenu dans le cadre de son licenciement a demandé à titre de rappel de salaire une indemnité correspondant à des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT).

Une première décision des juges de la Cour d'appel lui donna satisfaction, considérant que tout salarié a droit à une indem-

unité compensatrice correspondant aux jours non pris.

La Cour de cassation retient une autre solution. **Selon elle, en l'absence d'indemnisation prévue par un accord collectif, les jours de RTT non pris n'ouvrent droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur.** En l'occurrence, le salarié n'est pas arrivé à apporter cette preuve. L'affaire sera ren-

voyée et jugée une nouvelle fois en Cour d'appel. Il est à noter que la généralité des termes employés par la Cour de cassation pourrait laisser penser que ce principe s'applique au-delà des jours de RTT correspondant à la période de préavis. ≈

Source : Cass. soc. 18 mars 2015, n° 13-16369 FSPB

Rupture conventionnelle et congé maternité

Le principe posé par le Code du travail est simple : l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant le congé de maternité, pendant les 4 semaines suivant la fin de ce congé. Cette protection contre le licenciement durant la période de maternité interdit-elle la conclusion d'une rupture conventionnelle avec une salariée pendant un congé maternité ou les 4 semaines qui suivent ce congé ?

La Cour de cassation répond par la négative et autorise la conclusion d'une rupture conventionnelle pendant ces

périodes mais en posant, tout de même deux limites. Celle de la fraude, d'une part, et celle du vice du consentement, d'autre part, qui invalideraient la rupture conventionnelle signée dans ces conditions.

La fraude pourrait être celle de l'employeur qui tenterait, par le biais d'une rupture conventionnelle, de contourner la protection contre le licenciement liée à la maternité.

Pour le vice du consentement, on pourrait imaginer la situation d'un salarié qui donnerait son accord à une rupture conventionnelle, par erreur, parce qu'il

aurait subi une violence ou encore du fait d'un dol, c'est-à-dire d'une manœuvre de l'employeur destinée à le tromper.

La Cour de cassation avait déjà considéré que la rupture conventionnelle était possible en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas d'aptitude avec réserve, en cas de longue maladie, mais toujours sous réserve de l'absence de fraude ou de vice du consentement. Reste maintenant à connaître sa position en cas de rupture conventionnelle conclue avec un salarié reconnu inapte. ≈

Source : Cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149 FSPB

Un nouveau cadre pour le portage salarial

Afin de remédier aux effets d'une décision du Conseil constitutionnel remontant au printemps 2014, la loi de simplification de la vie des entreprises a autorisé le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures visant à organiser et sécuriser le cadre juridique du portage salarial. L'ordonnance vient d'être publiée au Journal officiel du 3 avril 2015.



**Portage
salarial**



**Portage
salarial**

Revenons sur les principales mesures visant à encadrer ce dispositif.

Le portage salarial désigne un ensemble organisé, constitué par :

- la relation entre une entreprise de portage salarial effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ;
- le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et le salarié porté, lequel est rémunéré par cette entreprise.

À savoir, côté salariés

Côté salarié, ceux qui seraient intéressés par ce type de contrat doivent bien faire attention car seule une entreprise de portage salarial peut conclure des contrats de travail en portage salarial. Le contrat de travail conclu entre le salarié porté et l'entreprise de portage salarial peut être à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) dans le cadre de la réalisation d'une prestation dans une ou des entreprises clientes.

Bien évidemment, tout le monde ne peut pas être employé dans le cadre d'un contrat de travail de portage salarial. En effet, le futur salarié doit être en mesure de trouver des missions, de justifier d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permet de rechercher lui-

même des clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

Côté employeur, celui-ci n'a aucune obligation de fournir du travail au salarié porté. On ne peut que le regretter. Sur tout que cette précision vient remettre en cause une jurisprudence récente de la Cour de cassation, qui allait en sens contraire (cass. soc. 4 février 2015, n°13-25627 FSPB)...

Du nouveau !

L'entreprise de portage salarial doit désormais conclure, avec l'entreprise cliente du salarié porté, un contrat commercial de prestation de portage salarial, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la prestation. Ce contrat reprend les éléments essentiels de la négociation de la prestation entre le salarié porté et l'entreprise cliente. Il est nécessairement écrit ; il comporte une série de mentions obligatoires (identité du salarié porté, prix de la prestation conclue entre le salarié porté et l'entreprise cliente, etc.).

Côté rémunération, le salarié porté doit percevoir une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. À défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du pla-

fond de la sécurité sociale pour une activité équivalant à un temps plein. Soit en 2015 une garantie mensuelle de 2.377,50 € pour une activité temps plein.

Le salarié porté a également droit à une indemnité d'apport d'affaire. Le Code du travail ne le précise pas, mais en pratique, elle est censée correspondre aux temps de préparation et de prospection. Le montant de l'indemnité d'apport d'affaire est défini par accord de branche étendu. À défaut d'accord de branche étendu, il est fixé à 5 % de la rémunération due au salarié porté.

La FIECI CFE-CGC a signé avec les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils un accord de branche relatif au portage salarial en date du 15 novembre 2007. Toutefois, cet accord n'a jamais été étendu. C'est pour cette raison que nous invitons les salariés concernés par le portage à se référer directement au Code du travail pour connaître le régime juridique qui leur est applicable (articles 1254-1 et suivants du Code du travail). ≈

PASSERELLES CADRES

édité par la FIECI CFE-CGC

N°23 - mai 2015

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329

Directeur de la publication : Michel de La Force

Rédacteur en chef : Hervé Resse

Maquette : Joël Couturier

Rédaction : Marie Becaert, Isabelle Lemmbach, Michel de La Force et Hervé Resse.

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

cfecgc@fiec-cgc.com - www.fiec-cgc.org





Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR