

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Élections CSE p. 4

Jurisprudence p. 6-7

A savoir p. 8

Formations p. 10

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°42 - octobre 2019

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : iStock
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

Minima conventionnels au point mort...

La FIECI est présente chaque mois aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), afin notamment de parvenir à la négociation et à la signature d'accords de Branche (ou d'avenants à ceux-ci) qui améliorent votre quotidien.

Un des thèmes phares est bien sûr celui des salaires minimaux conventionnels des ETAM et des ingénieurs et Cadres, en deçà desquels un employeur ne peut en aucun cas rémunérer ses salariés.

Or, non seulement faire respecter ces minima au sein des entreprises n'est pas chose aisée : nous apportons notre aide, au quotidien, à nombre de nos adhérents pour lesquels les minima conventionnels qui leur correspondent sont ignorés, mais également, nous nous heurtons, au niveau de la Branche, à des propositions de revalorisation qui nous semblent dérisoires.

La dernière revalorisation au sein de la Branche BETIC remonte à mars 2017. Nous n'avions pas souhaité apposer à l'époque notre signature en bas de cet avenant, qui ne tenait pas compte de nos revendications et des attentes légitimes des salariés de la Branche que nous défendons : l'augmentation proposée était insuffisante – 2 % pour les Etam et 1,5 % pour les Cadres – et ne prenait pas en considération les quatre années écoulées (depuis mai 2013) sans qu'aucune augmentation ni rattrapage ne soient intervenus. Et surtout, ce que nous ne pouvons entendre, elle établissait une distinction entre Cadres et Etam, favorisant ces derniers.

Ces dernières revalorisations n'ont fait qu'accentuer l'écart entre le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité sociale) et les salaires minima, dévaloriser les efforts de tous les salariés, et les éloigner encore plus des contraintes et réalités économiques auxquelles ils sont confrontés au quotidien.

Nos secteurs doivent être attractifs, et ils ne le sont plus. Seules des "miettes" sont accordées à un rythme délétère et incertain, alors que les appointements minimaux doivent aux termes de la Convention Collective être –sérieusement- examinés deux fois par an par l'instance.

D'ailleurs, comme nous ne cessons de le souligner, les deux premiers minima conventionnels ETAM 1.3.1 220 (1.510 euros) et 1.3.2. 230 (1.512,80 euros) sont même en dessous du SMIC (1.522 euros).

Aujourd'hui encore, les dernières propositions faites par les fédérations patronales ne nous semblent pas acceptables et différencient toujours grandement les ETAM et les Cadres, envisageant des revalorisations de 3% pour les premiers contre seulement 0,5 % pour les autres...

Ceci dans la mouvance, semble-t-il, de la réforme de l'assurance chômage, qui rend dégressives (réduction de 30 %) pour les "hauts revenus" (supérieur à 4.500 euros brut par mois) les allocations dès le 7^e mois d'inactivité.

La Cour de cassation vient de juger qu'en cas de repositionnement conventionnel, le rappel de salaire doit s'effectuer sur la base du salaire minimum conventionnel correspondant au nouveau coefficient attribué par le Juge, et non sur la base du salaire moyen d'un cadre à temps plein dans le secteur d'activité concerné (Cass. soc., 4 septembre 2019), rappelant ici toute l'importance de ces minima.

Néanmoins, malgré tout, nous continuons et nous continuerons de porter votre voix et de réclamer pour vous une revalorisation des minima conventionnels dignes de ce nom.



Améliorer la vie par l'habitat

Plus qu'un déterminant de santé, l'habitat est une condition essentielle au mieux-vivre et doit prendre en compte les spécificités des territoires et les parcours de vie de chacun.

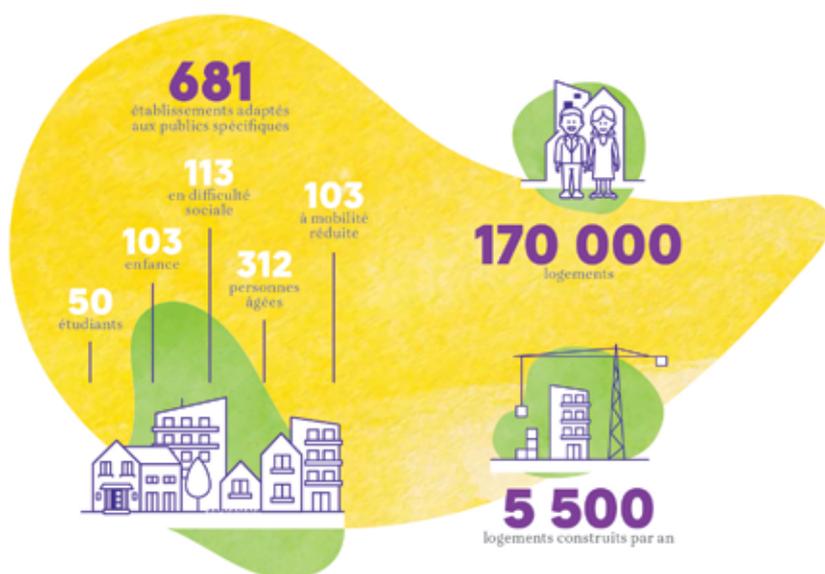
Dans ces conditions, le Groupe Arcade (4^e bailleur du logement social en France) et le Groupe VYV se rapprochent pour associer les expertises de l'habitat et de la protection sociale et ainsi construire un modèle unique et innovant d'habitat social au service du mieux-vivre.

Ils donnent ainsi naissance au Groupe Arcade-VYV.

Le Groupe Arcade-VYV s'affirme comme le 3^e pilier du Groupe VYV, à côté de l'assurance, de l'offre de soins et de services et s'appuie sur 3 convictions :

- 1. Logement et santé sont indissociables :** les réponses apportées doivent prendre en compte les parcours de vie pour agir efficacement et accompagner chacun, sans exclusion.
- 2. L'habitat doit être innovant :** logement connecté, urbanisme et habitat intégrant les problématiques liées au développement durable et de climat.
- 3. La priorité est donnée à l'humain :** une présence au plus près des territoires permet de placer l'humain au cœur de son action et de penser l'habitat social selon des besoins concrets.

Le Groupe Arcade-VYV, c'est :



Le Groupe VYV se positionne comme entrepreneur du mieux-vivre pour accompagner et protéger tous les individus tout au long de leur parcours de vie.

La création du Groupe Arcade-VYV s'inscrit dans cette approche.

Elle permet de concrétiser notre promesse mutualiste et de renforcer notre capacité à proposer une protection sociale solidaire.

Thierry Beaudet,
président du Groupe VYV

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



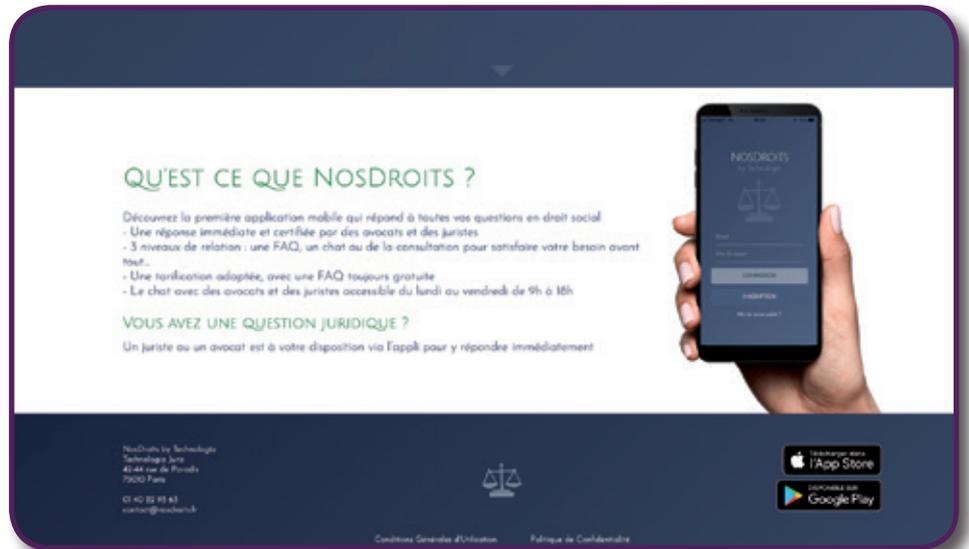
NosDroits by Technologia “1000 questions réponses actualisées en permanence permettant de traiter gratuitement une grande majorité des besoins en droit du travail”.

Technologia que certains connaissent déjà, est un cabinet d'évaluation et de prévention des risques professionnels, qui depuis une trentaine d'années développe avec succès une sérieuse expérience dans le domaine des expertises concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le Groupe assure également depuis une vingtaine d'années une approche novatrice de l'expertise comptable, économique et financière que le cabinet a profondément revisité à l'aide d'outils numériques et de gestion de bases de données. En raison des profondes mutations imposées par les Ordonnances de septembre 2017, Technologia a innové **en lançant un nouvel outil numérique, l'application “Nos Droits” animée par un cabinet d'avocats.**

Les directions d'entreprise et les délégués – représentants du personnel sont dès lors, chaque jour, **confrontés à la complexité du dialogue social** due au foisonnement et à l'empilement des textes. Cette complexité est d'autant plus redoutable que la hiérarchie des normes a été inversée.

Première constatation après la mise en place des Ordonnances de septembre 2017, un grand déséquilibre dans les moyens juridiques mobilisés pour mener les négociations, apparait entre les parties. Les ordonnances ont réduit de plusieurs centaines de milliers, le nombre de mandats pour les institutions représentatives du personnel désormais fusionnées dans le CSE. Enfin, toutes ces évolutions se déroulent dans une période de nombreux départs à la retraite. Dans ce contexte, les élus du personnel **doivent absolument se procurer d'autres moyens** si possible peu onéreux – pour remplir au mieux leurs missions, se former, et accéder aux informations pertinentes.

Agir vite et bien c'est-à-dire avec sûreté, suppose pour les élus du personnel d'être outillés pour répondre aux nombreuses questions des salariés, pour rédiger un tract sans se tromper sur un article de loi, pour aborder une



question centrale en l'ayant préparée à l'avance.

L'application « Nos Droits » tend à satisfaire plusieurs exigences que ressentent les élus du personnel.

- **Une grande partie gratuite** : l'application NosDroits donne accès à une base de près d'un millier de questions/réponses (FAQ) en droit du travail, actualisée en permanence par les avocats de Technologia. Mais également, la possibilité d'échanger deux fois par an par chat avec un avocat ou un juriste en cas de complexité.

- **Instantanéité** : l'application NosDroits permet d'agir en temps réel et d'obtenir une réponse juste et fiable. Via la FAQ ou par Chat, la réponse est instantanée.

- **Lisibilité et pertinence** : l'accessibilité facilitée par le smartphone ou la tablette est renforcée par la simplicité d'utilisation de l'application et son caractère intuitif. Quelques mots clés dans une barre de type Google permettent d'accéder directement à des réponses précises ou d'échanger avec un avocat, sans confusion possible.

- **Gain de temps** : télécharger NosDroits, c'est la possibilité d'accéder à une veille juridique à tout moment et de se libérer du temps.

- **Une information en continue** : le téléchargement de l'application permet aux représentants du personnels de recevoir gratuitement des notifications sur de l'actualité juridique et sociale.

- **Chat illimité** : pour un prix modeste de 99€/par mois, beaucoup moins cher que tout autre service juridique qui coûte plusieurs milliers d'euros, les échanges par chat avec un juriste ou un avocat deviennent illimités, du lundi au vendredi de 9h à 18h.

L'accès à la FAQ et au Chat sont des déterminants sérieux pour aborder la négociation avec succès. ≈

Pour en savoir plus

Il ne vous reste plus qu'à télécharger l'application NosDroits, c'est gratuit.

www.nosdroits.fr

Élections du CSE : moins de 100 jours !



Le compte à rebours est lancé.

D'ici moins de trois mois maintenant, toutes les entreprises employant, sans discontinuité depuis 12 mois, au moins 11 personnes, devront avoir remplacé leurs CE, CHSCT, DUP et DP par la nouvelle instance : le CSE !

Chez beaucoup d'entre vous, des élections sont en cours... et chez un certain nombre d'autres, nous constatons que les choses traînent... que des élections sont annoncées, mais sans plus de détails...

À ce jour, rien n'est prévu pour les entreprises qui au 31 décembre 2019 n'auront pas encore de CSE.

Le 1^{er} janvier 2020 donc, ces entreprises se retrouveront sans instances et sans élus.

Il y a donc urgence, pour ceux-ci, à se préparer à la négociation des Protocoles d'Accords Pré-électoraux et des Accords CSE, à la constitution des listes et à la préparation d'une communication indispensable à l'obtention du plus de voix possibles lors de ces élections.

Nous vous demandons, à nouveau et plus encore, de vous mobiliser au sein même de votre société, mais également dans toutes celles dont vous avez connaissance, et de vous porter toujours plus nombreux volontaires afin d'y participer à la négociation des Protocoles pré-électoraux (PAP).

Et ceci dès que la direction annonce, par mail ou par affichage, le lancement des élections du Comité Social Économique. Que vous souhaitiez être candidat ou non au CSE, il est primordial que nous ayons cette information le plus tôt possible !

Le poids de la CFE-CGC dans nos Conventions Collectives, ainsi qu'au plan national, est en jeu, mais également votre avenir ces prochaines années au sein de vos entreprises ! ≈

contact@fiec-cgc.com



Valoriser le rôle économique fondamental du CSE à travers les informations consultations

L'importance des consultations du C.S.E.

Outre l'importance de la gestion des activités sociales et culturelles, le C.S.E. a également un rôle économique fondamental. Les informations consultations des représentants du personnel visent ainsi à permettre à ces derniers d'avoir continuellement une image fidèle de la politique sociale et de la situation économique et financière de l'entreprise.

Compte tenu du vaste champ d'intervention lié à la fusion des instances, ainsi qu'à la technicité des informations remises par les directions, l'intervention de l'expert constitue un soutien nécessaire pour traiter de manière efficace l'information.

Les consultations récurrentes du CSE

A défaut d'accord, le C.S.E. est consulté chaque année sur :

- la situation économique et financière de l'entreprise
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- les orientations stratégiques.

Avec le passage en CSE, la récurrence des consultations n'est plus systématiquement annuelle. Celle-ci peut en effet être remise en cause dans les accords sur le dialogue social.

Ainsi pour permettre aux élus d'obtenir des informations régulières, il paraît crucial de maintenir des consultations ayant lieu chaque année.

Les consultations ponctuelles du CSE

Outre les thèmes relatifs aux consultations récurrentes, le C.S.E. est consulté de manière ponctuelle, sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ; au titre de ses attributions générales, ainsi que sur des cas spécifiques énumérés dans le Code du travail.

Sur l'ensemble de ces thématiques, les IRP doivent disposer d'une réelle compréhension de la situation de l'entreprise et se doter de moyens d'action, indispensables au dialogue social.

Pourquoi recourir à l'expert ?

- Pour comprendre de manière détaillée la situation de l'entreprise
- Pour rendre des avis éclairés et étayés
- Pour rééquilibrer l'asymétrie d'information pouvant exister entre l'employeur et les IRP
- Pour mieux négocier ...

Jurisprudence individuelle

TRAJET DOMICILE/LIEU D'EXÉCUTION DU TRAVAIL : UNE CONTREPARTIE EST-ELLE DUE S'IL DÉPASSE LE TEMPS NORMAL DE TRAJET ?

Temps de trajet domicile/lieu de travail : pas du temps de travail effectif :

Cette règle s'applique quel que soit l'éloignement existant entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Pour apprécier le trajet domicile/travail, le lieu de travail pris en compte est celui défini dans le contrat de travail du salarié.

Temps de trajet domicile/lieu de travail : droit à une contrepartie financière ou en repos :

Si le salarié est affecté à des sites différents du lieu de travail défini contractuellement ou qu'il est amené à se rendre sur différents sites pour des réunions ou rendez-vous pour la journée, cela peut entraîner un temps de trajet supérieur à la durée habituelle de celui-ci.

La Cour de cassation a récemment rappelé que le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile aux lieux d'exécution du contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif mais ouvre droit à une contrepartie financière ou en repos s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Ainsi, le temps de déplacement doit être indemnisé s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Cette contrepartie doit être fixée par un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur peut déterminer cette contrepartie par décision unilatérale après consultation du comité social et économique.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 5 juin 2019, n° 17-26.286

PRENDRE DES JOURS DE RTT PROLONGE-T-IL LA PÉRIODE D'ESSAI D'UNE DURÉE ÉGALE À CELLE DE L'ABSENCE ?

La Cour de cassation se prononce, dans un arrêt publié du 11 septembre



2019, sur l'incidence de la prise de jours de RTT au cours de la période d'essai. La prise de jours de RTT entraîne une prolongation de la période d'essai. En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de cette prolongation ne se limite pas aux seuls jours ouvrables de congé pris par le salarié.

Dans ce cas, comment doit être déterminée la durée de la prolongation ? Est-elle limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période d'absence ? Non, répond la Cour de cassation dans cet arrêt.

Décompte de la durée de l'absence :

La salariée soutient également que pour calculer la durée de prolongation de l'essai, seuls les jours de congé qu'elle a pris doivent être comptabilisés, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires. Dans son cas, l'employeur a retenu les 7 jours de RTT pris : le 2 mai, du 19 au 23 mai et le 30 mai. Mais à cette période de 7 jours, il a ajouté les samedi 24 et dimanche 25 mai. Il a ainsi prolongé la période d'essai de 9 jours bien que la salariée n'ait pas elle-même été en congé durant ces deux jours.

La cour d'appel valide le calcul de l'employeur. Toute absence du salarié a pour effet de suspendre son contrat de travail et prolonge l'essai d'une durée égale à celle de l'absence sans que la prolongation soit limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période l'ayant justifiée,

sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire, estiment les juges d'appel. Cela implique que la prolongation est égale au nombre de jours calendaires de la période des congés pris.

Source : Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-21.976, publié

REPOSITIONNEMENT CONVENTIONNEL : LE RAPPEL DE SALAIRE S'EFFECTUE-T-IL SUR LA BASE DU SALAIRE MINIMUM CORRESPONDANT AU NOUVEAU COEFFICIENT ATTRIBUÉ PAR LE JUGE ?

Dans l'hypothèse de l'attribution à un salarié d'un coefficient hiérarchique supérieur, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un salaire correspondant au salaire minimum conventionnel afférent à ce coefficient. C'est donc à tort que la cour d'appel a retenu, pour le calcul du montant des rappels de salaire consécutifs au repositionnement conventionnel et des heures supplémentaires, non le minimum conventionnel, mais la rémunération revendiquée par le salarié sur la base du salaire moyen d'un cadre à temps plein dans le secteur des hôtels cafés et restaurants.

Source : Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-11.319 F-D

LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE FONDÉ SUR LES COURRIELS DES SALARIÉS EST-IL AUTORISÉ ?

Lors de l'absence d'un salarié, l'employeur consulte son poste de travail informatique professionnel (pour une raison de continuité de service) et découvre, dans ces circonstances, des éléments fautifs dans les mails.

Peut-il les utiliser afin de sanctionner l'intéressé et éventuellement prononcer un licenciement disciplinaire ?

En ce qui concerne la consultation et l'utilisation du contenu de l'ordinateur professionnel d'un salarié, c'est la jurisprudence de la Cour de cassation qui trouve à s'appliquer.

À l'occasion d'une affaire portée devant elle, elle a récemment rappelé que l'employeur a la possibilité d'accéder au contenu de l'ordinateur qu'il met à la disposition de son salarié, et ce, même si ce dernier est en arrêt maladie.

Dans cette affaire, alors que le contrat d'un salarié était suspendu pour cause de maladie, l'employeur a accédé aux courriels de celui-ci par l'intermédiaire de la responsable des ressources humaines.

L'employeur invoquait la nécessité d'assurer la continuité du service. Après avoir découvert certains mails, plusieurs salariés ont été licenciés. Ceux-ci ont alors saisi le juge prud'homal, contestant l'utilisation de ces courriers électroniques.

La cour d'appel avait donné raison aux salariés, considérant que l'employeur avait utilisé cette consultation des données de l'ordinateur professionnel dans un but différent que celui invoqué. La cour estimait que les messages litigieux avaient été obtenus de façon irrégulière et ne pouvaient donc pas être produits dans la procédure de licenciement engagée à l'encontre des salariés.

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement et a estimé que, sans rechercher si les courriels litigieux, qui provenaient de la messagerie électronique mise à la disposition du salarié par l'entreprise, avaient un caractère professionnel et si leur contenu relevait ou non de la vie privée du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à ses décisions.

En effet, les Hauts juges appliquent la règle selon laquelle les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son tra-

vail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant "personnels", avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence.

S'agissant plus spécifiquement des mails reçus par le salarié sur l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur, ils sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels.

Ainsi, l'employeur peut accéder à l'ensemble des données, y compris si le salarié n'est pas présent, excepté celles qui sont clairement identifiées comme ayant un caractère "personnel". Il est toutefois à noter que selon la jurisprudence, les fichiers mentionnant qu'ils sont "personnels" ou "privés" peuvent être consultés par l'employeur, mais uniquement en présence du salarié concerné ou si le salarié a été appelé.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 3 avril 2019, n° 17-20

LE LICENCIEMENT D'UNE SALARIÉE PROTÉGÉE EN RAISON D'UN MANAGEMENT HUMILIANT DANS SES FONCTIONS DE DRH EST JUSTIFIÉ

Le comportement tyrannique et humiliant de la DRH d'une association, également salariée protégée, établi par un rapport d'audit, et ayant causé des souffrances chez ses collaborateurs et détérioré l'ambiance au sein du siège social de l'association, justifie son licenciement. C'est ce que juge la cour administrative d'appel de Lyon le 25 juillet 2019.

Elle interdisait notamment "de se parler entre collègues durant le temps de travail sauf pour un dossier commun", coupait "systématiquement la parole au cours d'un échange", hurlait "sur ses collaboratrices" dénigrait "continuellement leur travail" et ne respectait pas les horaires des réunions.

"Il ressort des témoignages" "circonstanciés et concordants" recueillis par l'employeur que le comportement de la DRH "a eu pour effet de dégrader les conditions de travail au sein du siège de l'association et de nuire à la sérénité de l'accomplissement de leur travail par certains collaborateurs".

Source : Cour administrative d'appel de Lyon, 25 juillet 2019, n° 19LY01421

Jurisprudence collective

L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE REPENDRE A UNE RECLAMATION INSCRITE PAR UN ELU SUPPLEANT DANS LE REGISTRE DES RECLAMATIONS DU CSE ?

Les élus du comité social et économique (CSE) conservent une mission majeure des anciens délégués du personnel, celle de présenter les réclamations des salariés.

Les élus ont la possibilité d'inscrire des réclamations dans un registre des réclamations avant les réunions plénières. L'employeur devant y répondre à l'oral pendant la réunion puis par écrit après la réunion.

Ce droit de déposer une réclamation est ouvert à tous les élus titulaires comme à tous les élus suppléants. L'employeur refusant l'inscription d'une réclamation provenant d'un élu suppléant commet un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CSE.

Les élus suppléants du CSE n'ont pas accès de droit aux réunions mais ils restent en possibilité d'agir pour aider les salariés. Notamment en portant leurs réclamations auprès de l'employeur directement ou en inscrivant par écrit ces réclamations afin qu'elles soient abordées lors des réunions.

Barème Macron

Saisie pour avis, la Cour de cassation estime que le barème encadrant les indemnités accordées aux salariés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est conforme au droit international.

Pour rappel, le barème reçoit un accueil très mitigé de la part des conseils de prud'hommes. En effet, certains d'entre eux s'en affranchissent en octroyant aux salariés des indemnités plus élevées que celles prévues par le barème. Raison invoquée : le barème, en ce qu'il limite l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne permettrait pas, notamment en cas de faible ancienneté, de réparer intégralement le préjudice subi par le salarié.

La Cour de cassation a été saisie pour avis, et a pris position : selon elle, le barème est conforme à la convention de l'OIT.

Mais pour autant, l'ensemble des conseils de prud'hommes ne se sont pas rangés à cet avis... et des décisions contraires continuent d'être rendues. ≈

Conseil des prud'hommes de Grenoble, n° RGF 18/00267, 22 juillet 2019

Conseil des prud'hommes de Troyes, n° RGF 18/00169, 29 juillet 2019

Cassation avis, 17 juillet 2019, n° 15012

Cassation avis, 17 juillet 2019, n° 15013

Les heures du DIF pourront être conservées au-delà du 31 décembre 2020 (ordonnance "coquilles")

Alors que la loi du 5 mars 2014 avait fixé au 31 décembre 2020 la date limite d'utilisation des heures acquises au titre du DIF, l'ordonnance – qui sera publiée en septembre 2019 pour rectifier certains points de la loi "Avenir professionnel" – va supprimer cette date limite. Les heures de DIF pourront être utilisées sans limite de temps, dès lors que les bénéficiaires les auront reportées sur leur CPF avant le 31 décembre 2020.

Les heures de DIF seront ensuite automatiquement converties en euros à raison de 15 euros par heure. ≈

Réforme de l'assurance chômage

La réforme de l'assurance chômage et le durcissement des règles d'indemnisation pourrait concerner et pénaliser 40 % des demandeurs d'emploi, selon un document publié par le Monde.

Des règles d'indemnisation durcies :

À partir du 1^{er} novembre 2019, il faudra avoir travaillé six mois sur les 24 derniers mois au lieu de quatre mois sur les 28. C'est un retour à la règle d'avant la crise de 2009. Le seuil minimal de "rechargement des droits" sera fortement durci : si on est en situation de cumul emploi-chômage, il faudra avoir travaillé six mois pour ouvrir un nouveau droit au lieu d'un mois aujourd'hui. Le cumul de ces deux mesures est la plus grosse source d'économies attendue, avec 2,85 milliards d'euros.

À partir du 1^{er} avril 2020, le calcul de l'indemnisation sera modifié de façon à ce que "à travail égal, allocation égale". L'indemnité est actuellement plus favorable, pour la même quantité de travail, aux personnes alternant contrats courts et inactivité qu'à celles travaillant en continu. Et cela aboutit, selon Pôle emploi, à ce que près de 600.000 personnes aient droit à une allocation mensuelle supérieure à leur ancien salaire mensuel moyen, même s'il s'agit de petits montants d'indemnisation.

Dorénavant, l'indemnité ne sera plus calculée en divisant les revenus par les seuls jours travaillés au sein de la période d'affiliation, mais par le nombre de jours entre le premier et le dernier contrat. L'indemnité sera comprise entre 65 et 96 % du salaire net mensuel moyen. Cela fait 690 millions d'euros d'économies.

Les salariés qui avaient un revenu du travail supérieur à 4.500 euros brut par mois verront leur indemnisation réduite, au début du 7^e mois d'indemnisation, de 30 %, avec un plancher à 2.261 euros net. Les salariés âgés de 57 ans ou plus ne seront pas concernés par la mesure. Le plafond de l'indemnisation maximale restera de 6.615 euros net. ≈

Démission et droit au chômage

Avec un peu de retard, le nouveau ce dispositif va enfin s'appliquer.

Jusqu'à présent, un salarié ne pouvait être indemnisé au titre du chômage que s'il était involontairement privé d'emploi ce qui n'est pas le cas avec une démission sauf cas de "démission légitime" (pour suivi de conjoint, par exemple). Mais la loi Avenir professionnel a décidé d'ouvrir l'allocation d'assurance chômage aux travailleurs qui ont démissionné et ayant un projet de reconversion. Le décret d'application vient enfin de paraître.

Les salariés démissionnaires concernés pourront ainsi avoir droit au chômage à partir du 1^{er} novembre 2019, à condition notamment :

- d'être aptes au travail ;
- de rechercher un emploi ;
- de satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;
- de poursuivre un projet de reconversion professionnelle sérieux nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

Attention, pour bénéficier de l'assurance chômage, le salarié devra, avant sa démission, demander un conseil en évolution professionnelle pour l'aider à établir un projet de reconversion professionnelle. ≈

Décret n° 2019-796 du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi, Jo du 28

Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, Jo du 28

La mise en place progressive des CSE rebat les cartes en matière de prévention de la santé et des conditions de travail. Cela se traduit notamment par la disparition des CHSCT et la mise en place, dans le meilleur des cas, de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail (CSSCT).

Dans quel cas recourir à un expert ?

- 1** Lorsqu'un **risque grave**, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. C. trav., art. L. 2315-94, 1°.
- 2** Expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de **projet important** (licenciement économique, déménagement, etc.) modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. C. trav., art. L. 2315-94, 2°.
- 3** Expertise pour préparer la **négociation** sur l'égalité professionnelle (au moins 300 salariés). C. trav., art. L. 2315-94, 3°.
- 4** Expertise **Politique Sociale** de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



Périmètre de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (art. L.2312-26)

- Évolution de l'emploi et des qualifications
- Programme pluriannuel de formation et actions de formation envisagées par l'employeur
- Actions de formation envisagées par l'employeur, apprentissage, conditions d'accueil en stage
- Actions de prévention en matière de santé et de sécurité, conditions de travail
- Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Droit d'expression des salariés

INFORMATIONS REMISES EN VUE DE CETTE CONSULTATION (art. L 2312-27)

- Bilan annuel du chef d'établissement en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (art. L. 4161-1) ;
- Programme annuel de prévention (à ne pas confondre avec le document unique)
- Le CSE peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision (C. trav., art. L. 2312-27).

Soyez
STRATÈGE !

Le comité peut se prononcer par un avis unique portant sur l'ensemble des thèmes énoncés au premier alinéa ou **par des avis séparés organisés au cours de consultations propres à chacun de ces thèmes** (art. L. 2312-26).
Un avis doit engager une réponse de votre direction.
Pensez à anticiper le **travail préparatoire** du CSE et de la CSSCT !



Rappel : le Congé de formation économique, sociale et syndicale

Nous avons précédemment eu le plaisir de vous informer du programme des formations/stages du second semestre 2019 destinés à nos adhérents, qui connaissent d'ailleurs un franc succès.

Vous pouvez toujours retrouver ce planning sur notre site internet, ainsi que les programmes de cours associés à ces formations.

De même, nous vous rappelons l'adresse dédiée aux inscriptions : **formation@fiec-cgc.com**

Nous profitons de cette occasion pour vous rappeler les dispositions et les modalités spécifiquement applicables au "Congé de formation économique, sociale et syndicale" (CFESS) :

Ce congé permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté, adhérent ou non à un syndicat) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale. Pendant ce congé le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Les stages ou sessions de formation sont réalisés :

- soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national (notamment le Centre de Formation Syndicale de la CFE CGC),
- soit par des instituts spécialisés.

La liste en est établie annuellement par arrêté ministériel.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours avant le début de la formation.

La demande doit préciser :

- la date et la durée de l'absence sollicitée,
- ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

L'employeur ne peut bien évidemment pas licencier un salarié qui demanderait un tel CFESS, ni s'opposer au départ du salarié en CFESS sauf s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. En cas de refus, l'employeur devra recueillir l'avis conforme du Comité Social et Economique (CSE).

L'employeur doit également respecter le quota d'absences simultanées dans l'entreprise au titre de la formation écono-

mique, sociale et syndicale :

- dans une entreprise de moins de 25 salariés, seul 1 bénéficiaire de congé de formation peut s'absenter,
- dans une entreprise de 25 à 99 salariés, seul 2 bénéficiaires de congé de formation peuvent s'absenter en même temps,
- dans une entreprise de 100 salariés et plus, 2 % de l'effectif au maximum en même temps.

Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande. Passé ce délai, ou s'il ne répond pas dans ce délai, l'employeur ne peut plus refuser le congé.

des fonctions représentatives dans l'entreprise ou de candidats à de telles fonctions ;

- de salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans des organismes où ils représentent celui-ci.

Le CFESS peut être pris en une ou plusieurs fois, mais chaque fraction doit être au minimum d'une demi-journée.

Les jours pris pour le congé de formation des représentants du personnel (par exemple congés de formation des membres du CSE) sont déduits de la durée limite du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le salarié en congé de formation bénéficie du maintien total de sa rémunération par l'employeur.

Un accord collectif peut en outre fixer les clauses du financement de la formation, telles que les frais pédagogiques,



Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an.

Les animateurs des stages et sessions de formation économique, sociale et syndicale, ainsi que les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

La loi n'a pas défini la notion de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales. Selon une circulaire du 3 novembre 1987, il faut considérer qu'il s'agit de tous les salariés auxquels les organisations syndicales envisagent de confier une responsabilité, ou qui exercent déjà une telle responsabilité, dans le cadre de l'entreprise ou hors de celui-ci.

Il peut donc s'agir :

- de salariés élus ou désignés pour remplir

les dépenses d'indemnisation des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs.

Pendant la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. La période de CFESS est toutefois assimilée à une durée de travail effectif pour le calcul :

- des congés payés,
- des droits aux prestations sociales et familiales.

Un accident qui surviendrait à l'occasion de cette formation serait considéré comme un accident du travail.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation remet une attestation au salarié constatant le suivi effectif du stage ou de la session. Le salarié doit remettre cette attestation à son employeur au moment où il reprend son activité. ≈

Orientations
stratégiques

Expert **comptable**
& expert **agrée**
du **CSE**

Risque
grave

Situation économique
et financière

Projet
important

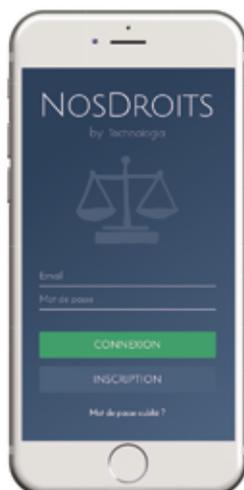
Politique sociale, conditions
de travail et emploi

Egalité
femmes-hommes

L'expert qui vous donne
une longueur d'avance

01 40 22 93 63
contact@technologia.fr

Assistance juridique



NosDroits, c'est :

Une FAQ gratuite

Un chat avec un de
nos avocats ou juristes

Une consultation
personnalisée

NOSDROITS

by Technologia



« P'tit déj » pour les représentants du personnel sur le thème :

***Les consultations du C.S.E. et les recours à expertise
sous le prisme des ordonnances Macron :
Quels impacts concrets et quelles premières remontées du
terrain ?***

Un « p'tit déj » pour :

- Identifier les principaux enjeux et impacts de la réforme
- S'appropriier ces évolutions dans le cadre des nouvelles instances

**Le jeudi 28 novembre 2019 à PARIS : deux sessions
de 9h à 12h et de 14h à 17h**

Réservez votre place,
en téléphonant au 02 38 73 98 01
ou par mail à info@metis-expertise.fr
Places gratuites et limitées



***P'tit déj
de Paris***

**Péniche « La baleine Blanche »
Quai de la Gare,
75013 Paris
(métro : quai de la gare)**

**Pour renforcer votre rôle de partenaire social,
notre accompagnement stratégique et opérationnel**

- Missions d'assistance aux consultations récurrentes des IRP
- Missions ponctuelles en cas de réorganisation
- Accompagnement et Formation des représentants du personnel