

≈ édito

Les challenges de l'année 2020...



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Echéance CSE p. 3-4
Résultats élections CSE .. p. 4
A savoir/Point retraites .. p. 6
Jurisprudence p. 8-9
Formations p. 10

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°43 - décembre 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, FIECI
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

A l'occasion de cette nouvelle année, tant le bilan de l'année écoulée que la "to do list" de l'année à venir semblent être denses et soutenus...

Nous nous trouvons à la croisée des chemins dans beaucoup de domaines, tels que la formation, l'assurance chômage, la mise en place des CSE et le sort des anciens élus, et bien sûr les retraites...

Concernant les retraites, avant tout, comme le rappelle Hervé Le Bras : "Il n'y a aucune urgence à prendre des mesures d'économie". En effet, nous pensons, comme cet éminent chercheur et démographe, que l'évolution démographique et les différentes hypothèses formulées dans le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites démontrent que l'équilibre du système n'exigeait pas de façon impérative de mesures financières importantes, notamment l'instauration d'un âge pivot. La lecture de ce rapport ne donne en effet pas l'impression d'une urgence absolue. Dès son premier graphique, le COR montre que les dépenses du système de retraite, qui dépassaient encore 14 % du PIB en 2016, sont passées au-dessous (13,7 % en 2018). Quelle que soit la croissance économique, atone ou vigoureuse, elles ne dépasseront pas 14 %, à l'horizon de la projection en 2030. En conséquence, on peut penser que le déficit prévu s'explique davantage par le retrait de l'Etat que par des raisons économiques ou démographiques. Ainsi, le déficit n'est pas lié "à l'évolution des dépenses de retraite dont la part dans le PIB reste constante. Il s'explique par la diminution des ressources du système de retraite". En outre, indépendamment des "régimes spéciaux", ces mesures visant la retraite impactent définitivement celle des femmes, qui sont ainsi aussi les grandes perdantes de cette réforme.

A l'heure où nous écrivons, notre seule certitude est que – dans les jours à venir – certains syndicats vont très probablement accepter les propositions du gouvernement.

Pour tous les autres sujets, et ils sont nombreux, pour un certain nombre d'ailleurs évoqués dans ce numéro, 2020 devra être une année d'installation et de consolidation de la parole syndicale autour de postures que nous pouvons déclarer et expliciter.

Il y aura des équipes nouvelles dans les entreprises. Il faudra de nouvelles expertises, et une montée rapide de celles-ci. Il y aura besoin de proximité, de formations et d'informations. Le dialogue social devra être mis en œuvre avec des interlocuteurs ayant les spectres d'intervention les plus vastes possibles, tant ce qui est à créer, à imaginer est large, et les chantiers nombreux. Pour faire évoluer les entreprises et la société, il va falloir garder nos élus et les transformer en militants.

Très bonne année à tous, profitez de vos congés et d'un repos bien mérité, et rendez-vous en 2020, toujours ensemble.

Valoriser le rôle du CSE dans les projets importants concernant l'organisation et la marche générale de l'entreprise

Une consultation indispensable du CSE sur les projets importants de l'entreprise

Outre les consultations récurrentes et celles pour lesquelles le législateur prévoit expressément une consultation préalable du Comité Social et Economique, les élus doivent être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation et la marche générale de l'entreprise (art. L. 2312-8 C. trav.). Cette notion n'ayant cependant pas fait l'objet d'une définition de la part du législateur, c'est la jurisprudence qui en donne plus de précisions en indiquant qu'il s'agit de tous les cas dans lesquels les mesures revêtent une certaine importance et n'ont pas un caractère ponctuel ou individuel (Cass. Crim. 2 juin 1992).

Les élus du CSE ont donc un rôle important dès lors que sont envisagés au sein de l'entreprise des projets ayant un impact indéniable sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise.

Une consultation préalable à la mise en œuvre du projet important

La jurisprudence apportant des précisions au fil des décisions rendues, il appartient non seulement au Comité d'être vigilant sur l'importance du projet envisagé par l'employeur mais aussi de rappeler à la Direction le caractère préalable de la consultation. Parce que les membres du Comité ne sont pas toujours à même de mesurer l'importance du projet, les élus ne doivent pas hésiter à solliciter l'éclairage des experts à cet effet.

Le recours à l'expert dit « libre »

Afin de l'aider dans la préparation de ses travaux et lui apporter toute analyse utile à cet effet, le C.S.E. peut en dehors des cas prévus par le législateur, recourir à un expert dit libre. Cet expert est rémunéré par le C.S.E. sur son budget de fonctionnement (art. L 2315-81 C. trav.).

Aucune exigence n'étant requise pour ce qui concerne l'expert libre, il peut s'agir de toute personne ayant les qualités requises pour assister le C.S.E.. A cet effet, l'assistance d'un cabinet d'expertise comptable et de ses équipes pluridisciplinaires peut s'avérer importante, afin d'apporter aux élus des éclairages sur les aspects économiques, organisationnels et juridiques du projet envisagé par la Direction.

Pourquoi recourir à l'expert ?

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

Entreprises non dotées de CSE au 1^{er} janvier 2020

Au regard du nombre, important, d'entreprises d'au moins 11 salariés qui ne seront pas encore dotées de CSE au 1^{er} janvier 2020, les articles et déclarations sur ce sujet sont légions et parfois contradictoires...

Au 31 décembre 2019, les CE, DP, CHSCT, DUP n'auront plus aucune légitimité.

Autrement dit, l'entreprise qui continue de fonctionner avec des DP/CE se retrouvera en tort de la même façon que si elle n'avait mis en place aucune instance représentative du personnel dans l'entreprise.

En conséquence, l'employeur qui n'aurait pas mis en place le CSE et qui n'aurait pas de procès-verbal de carence des élections, s'expose à diverses sanctions directes (délit d'entrave notamment) et indirectes (procédure irrégulière par exemple pour un licenciement pour inaptitude ou un licenciement collectif pour motif économique).

Que va-t-il se passer, dans une entreprise, si les élections du CSE, ne sont ni entamés ou ni achevés au 1^{er} janvier 2020 ? quel est le sort des mandats après le 31 décembre 2019 ?

Sachant, pour rappel, qu'après avoir été interpellée par un courrier intersyndical lui demandant un report de la date butoir, Muriel Pénicaud avait répondu négativement le 7 novembre 2019 à cette demande.

Rapportons-nous et tenons-nous en donc aux réponses écrites fournies récemment par la DGT à l'AEF à ce sujet, dont voici des extraits :

La mise en place du CSE au 31 décembre 2019 est-elle impérative ?

DGT : Oui, dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, le CSE doit être mis en place au terme des mandats des élus, et au plus tard, le 31 décembre 2019, fin de la période transitoire prévue par l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Que deviennent les mandats en cours des anciennes instances au 31 décembre 2019 ?

DGT : Au 1^{er} janvier 2020, tous les mandats en cours des anciennes instances représentatives du personnel auront pris fin.



Une prorogation des mandats par accord et au-delà du 1^{er} janvier 2020 est-elle possible ?

DGT : La législation applicable prévoit explicitement que les mandats des anciennes instances représentatives du personnel arrivent à échéance au 31 décembre 2019. Un accord, même unanime, ne peut donc permettre de proroger les mandats au-delà de cette date, l'échéance étant impérative.

Une saisine de la Direccte est-elle envisageable ?

DGT : La Direccte peut être saisie dans deux cas de figure qui sont susceptibles de reporter au-delà du 31 décembre 2019 la date des élections du CSE :

- un litige portant sur la décision unilatérale de l'employeur fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts,
- ou un désaccord sur la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux.

Dans ces cas de figure, les textes applicables prévoient que, lorsque la saisine de la Direccte intervient dans le cadre d'un processus électoral global, ce processus est suspendu jusqu'à la décision

administrative et entraîne la prorogation automatique des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin, ce qui doit être entendu, y compris au-delà du 31 décembre 2019. En cas de contestation de la décision de la Direccte avant le 31 décembre 2019 devant le tribunal d'instance, la saisine du tribunal a pour effet de proroger les mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats dès lors que le jugement du tribunal peut se substituer à la décision de la Direccte.

Les mandats sont-ils prorogés au-delà du 31 décembre 2019 en cas de saisine du juge ?

DGT : Par cohérence avec le raisonnement tenu dans la question précédente, en l'absence de mise en place du CSE, la saisine du tribunal d'instance avant 31 décembre a pour effet de proroger les mandats jusqu'à la proclamation des résultats de l'élection du CSE, y compris au-delà du 31 décembre 2019. Cette saisine peut intervenir soit en l'absence d'accord sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, soit dans le cadre du contentieux préélectoral.

(suite page 4)

(suite de page 3)

Un délit d'entrave est-il envisageable du seul fait de l'absence de mise en place du CSE au 31 décembre ?

DGT : Juridiquement, le seul fait de l'absence de mise en place d'un CSE au 31 décembre peut être caractérisé comme une entrave à la mise en place du CSE, (sauf en cas de prorogation des mandats à la suite de la saisine de la Direccte ou du tribunal d'instance).

Il appartiendra alors au juge pénal de déterminer si les difficultés de négociation procèdent d'une volonté de l'employeur de ne pas mettre en place l'instance ou de différer sa mise en place.

Que devient le mandat du délégué syndical au 31 décembre 2019 faute de mise en place du CSE ? Prend-il fin avec celui des IRP ? ou prend-il fin avec le premier tour du CSE ?

DGT : En principe, le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel qui permet de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

En l'absence d'organisation d'élections, deux cas de figure doivent être distingués.

Dans les entreprises de moins 50 salariés, la loi lie explicitement le mandat de délégué syndical à celui de délégué du personnel (titulaire). Par conséquent, le mandat syndical cesse de plein droit à l'échéance du mandat de délégué du personnel.

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, le délégué syndical n'est pas nécessairement un élu, l'organisation syndicale représentative pouvant désigner un délégué syndical parmi des candidats non élus ou à défaut parmi ses

adhérents au sein de l'entreprise ou parmi ses anciens élus. Par suite, le mandat syndical se poursuit jusqu'à l'organisation du premier tour des élections.

Que deviennent les budgets si le CSE n'est pas en place au 1er janvier 2020 ? Sont-ils bloqués dans l'attente de l'élection du CSE ?

DGT : Oui, les mandats des membres des anciennes instances représentatives du personnel arrivant à échéance au 31 décembre 2019, en l'absence de mise en place du CSE les budgets de l'ancien CE sont bloqués dans l'attente de l'élection du CSE.

Néanmoins, la subvention de fonctionnement et la contribution pour le financement des activités sociales et culturelles continuent à être versées par l'employeur. ≈

Nos résultats aux élections CSE 2019



Au regard des résultats obtenus aux élections des CSE intervenues en 2019 dans les différentes entreprises et Groupes de nos Branches dans lesquels la CFE CGC est présente, nous sommes fiers d'avoir enregistré de nombreux résultats souvent très satisfaisants et en forte progression.

Ceci est dû non seulement au travail de nos équipes internes, très mobilisées depuis la publication des Ordonnances Macron annonçant la création du CSE et la multitude d'élections, très groupées dans le temps, en découlant, mais aussi bien sûr au travail effectué par nos adhérents, élus et délégués syndicaux au sein des entreprises même, très actifs en amont même des élections à venir et durant toute la campagne électorale, en région parisienne comme en régions.

Nous sommes heureux, notamment, de vous faire part des bons résultats suivants. ≈

Entreprises	Nombre de salariés	Suffrages	Progression
CGI France, informatique (2 ^e syndicat)	10 200	28,2 %	+ 8,5 points
SAP, éditeur de logiciels	1 650	53,5 %	+ 14,7 points
AMADEUS, technologie de voyages	4 200	27,2 %	+ 3 points
EXTIA, conseil en ingénierie	1 200	100 %	
AFTRAL, formation permis poids lourds	2 200	18,8 %	+ 9 points
PROSERVIA, filiale IT MANPOWER	3 300	26,7 %	+ 7,5 points
ORANGE BUSINESS SERVICE, transformation digitale (1 ^{er} syndicat)	3 700	47,9 %	
Groupe ATOS France	12 000	26,3 %	+ 2 points
EXPLEO ex ASSYSTEM France, ingénierie	4 600	29,7 %	+ 16 points
WORLDLINE – e-payement services (Représentativité retrouvée pour la CFE-CGC)	3 700	19,98 %	+ 10 points
IGS, formation et Alternance	700	38 %	+ 19 points
SQLI , Conseil numérique	1 100	78,65 %	
SEGULA TECHNOLOGIES, ingénierie	2 800	50,12 %	+ 14 points
AUSY, conseil en Technologie	3 600	35 %	+ 5 points
CRITEO, publicité sur Internet	1 000	100 %	+ 30 points
CESI, formation et Alternance	950	28 %	+ 13 points
UES VIPARIS (Porte de Versailles, Villepinte, Porte Maillot...)	300	87,2 %	+ 10 points

Nos Droits by Technologia "1.500 questions réponses actualisées en permanence permettant de traiter gratuitement une grande majorité des besoins des élus et des salariés en droit du travail"



En raison des profondes mutations imposées par les Ordonnances de septembre 2017, Technologia a innové en lançant un nouvel outil numérique l'application "NosDroits" animée par un cabinet d'avocats. L'application NosDroits donne les moyens aux élus de mieux assurer leur mandat dans des circonstances devenues très difficiles.

L'application donne gratuitement accès à une base de près d'un millier de questions/réponses (FAQ) en droit du travail, actualisée en permanence. Tout aussi gratuitement, elle offre la possibilité d'échanger deux fois par an par chat avec un avocat ou un juriste en cas de complexité.

En cinq ans, les réformes du Code du travail se sont multipliées. Ces nouvelles réglementations : la Loi Rebsamen, la Loi El Khomri, les Ordonnances de septembre 2017, la loi, plus récente Pacte, ont profondément transformé au nom de la simplification des procédures de consultation, les conditions de l'exercice du dialogue social et de la prévention en entreprise.

Les directions d'entreprise et les délégués – représentants du personnel sont dès lors, chaque jour, **confrontés à cette 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. Désormais "**Pratiquement tout peut être négocié au sein des accords majoritaires et quand sa signature est apposée elle reste engageante pour le signataire sur une longue durée !**".

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. Cette asymétrie est susceptible de renforcer les impacts négatifs liés à l'atrophie des IRP. Il est encore trop tôt pour établir un décryptage précis de cette situation qui pourrait générer, si on n'y prend garde, un recul de la prévention et ralentir les négociations.

Trop tôt aussi car il est possible que nombre de CSE ne soient pas au rendez-vous au 1^{er} janvier 2020. Près de 40 % sont en cours d'installation. 10 % pourraient manquer à l'appel et se trouver simplement installés au cours du premier trimestre de l'an prochain.

Les ordonnances ont réduit de plusieurs centaines de milliers, le nombre de mandats pour les institutions représentatives du personnel désormais fusionnées dans le CSE. **Les représentants des salariés sont moins nombreux** pour assurer leurs fonctions liées au dialogue social

et à la prévention. Dans ce contexte, les élus du personnel **doivent absolument se procurer d'autres moyens** si possibles 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, eux aussi, 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 sans s'embrouiller dans la consultation de plusieurs sites juridiques. Ce qui parfois est source de confusion "**Car tel est pris celui qui croyait avoir compris !**" ≈



Jean-Claude Delgènes

Economiste de formation, ancien chargé de mission au ministère de l'Industrie, Jean-Claude Delgènes a fondé en 1989 Technologia, l'un des premiers cabinets spécialisés en évaluation et en prévention des risques professionnels. Il a notamment conduit ces dernières années plusieurs grandes missions sur les crises suicidaires survenues chez France Télécom/Orange et auparavant au technocentre de Renault à Guyancourt. Il est intervenu également sur d'autres missions à Jussieu dans le cadre du dossier amiante, au Conseil d'Etat, au CESE, à Sciences Po, au journal Le Monde, ou encore à la Société Générale suite à l'Affaire Kerviel, ou plus récemment la grande crise Canal Plus ITELE. Outre les quelques 400 études auxquelles il a participé directement en 30 ans, il a collaboré à plusieurs ouvrages, et est l'auteur de "Idées reçues sur le suicide" à paraître aux Éditions du Cavalier bleu en février 2020 et de "Idées reçues sur le Burn Out" publié en 2017.

≈ à savoir

Les deux référents harcèlement

En ces temps de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, il est important de rappeler deux nouvelles obligations concernant cette lutte : le référent RH et le référent au CSE... qui à ce jour, nous le constatons, sont rarement mis en place dans les entreprises.

Obligation de désigner un référent (RH) dans les entreprises d'au moins 250 salariés

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les employeurs d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent (souvent au sein des RH) chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'adresse et le numéro d'appel de ce référent doivent faire l'objet d'une information par tout moyen, à destination des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Obligation de désigner un référent au CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2019, et quel que soit l'effectif de l'entreprise, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit également être désigné par le CSE parmi ses membres (élus ou représentants syndi-



caux), sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Les salariés doivent être informés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et par tout moyen, de l'adresse et du numéro d'appel de ce référent. Ce référent doit être formé à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. ≈ *C. trav., Articles L1153-5-1, L2314-1, et D1151-1*

≈ info flash

Point retraites

François Hommeril, Président de la CFE-CGC, s'est exprimé le 20 décembre 2019, au lendemain des réunions bilatérales et plénière qui se sont tenues avec le premier Ministre, durant lesquelles le gouvernement a signifié sa volonté de maintenir son projet en l'état ou quasiment.

Les aménagements, éventuellement envisagés, porteraient, via de futures réunions de travail que le premier Ministre a proposé d'engager dès le 6 janvier, sur des thèmes – notamment sur les notions de pénibilité et de fin de Carrières – qui, sans être dénués d'importance, ne constituent pas le cœur de nos revendications ou de nos inquiétudes quant à l'avenir de notre système de retraite.

Considérant que nous n'avons été ni entendu ni écouté, que ce soit dans nos interactions directes avec le gouvernement comme via la mobilisation dans la rue, **nous vous appelons, au regard de l'inutilité et de la dangerosité de cette réforme pour nous, à venir manifester en nombre, à la date du 9 janvier 2020, qui est pour l'instant fixée, à Paris et en régions.**

Nous comptons sur vous.

Nous profitons de cette occasion pour remercier tous ceux qui se sont déjà joints à nous lors des précédents mouvements des 5 et 17 décembre.

Barème Macron... suite

Dernier rebondissement en date : Une nouvelle décision de la cour d'appel de Paris dans la lignée cette fois de l'avis de la Cour de cassation.

Depuis quelques mois, le débat sur la conformité du barème Macron au droit international ne cesse de prendre de l'ampleur. Un consensus a du mal à se dégager (remise en cause par plusieurs Conseils de Prud'hommes) malgré l'avis rendu en juillet 2019 par la Cour de Cassation.

Dans une nouvelle décision rendue par une autre chambre, la Cour d'appel de Paris s'est démarquée, en ne laissant aucune ouverture à la possibilité d'un contrôle "in concreto" des juges. Elle a ainsi accepté d'examiner la conformité du barème Macron à la convention OIT et a estimé, comme la Cour de cassation, que la mise en place d'un barème n'est pas contraire en soi au droit à une indemnité adéquate, puisque le juge français garde

une marge d'appréciation dans le cadre des montants minimaux et maximaux.

En l'espèce, l'indemnité pouvait ainsi aller de 3 à 13,5 mois de salaires bruts. Les juges lui ont accordé 13 mois de salaires bruts soit 67.900 euros.

Plus que jamais, la première décision au fond de la Cour de cassation sur le sujet est attendue... ≈

Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 8, 30 octobre 2019, n° RG 16/05602

Soutien aux salariés aidants

Avec le vieillissement de la population mais également avec l'augmentation du nombre de personnes atteintes de maladies chroniques, le soutien aux salariés aidant un proche devient un enjeu important.

État des lieux

En France, on dénombrait environ 11 millions d'aidants familiaux, dont 52% sont en activité. Ces salariés s'occupent d'un parent dépendant, d'un enfant handicapé ou d'un conjoint atteint d'une maladie grave.

Ils doivent concilier ce rôle avec leur vie professionnelle, avec un risque d'épuisement.

Les acteurs

La problématique des aidants implique de nombreux acteurs: directions de ressources humaines, management de proximité, représentants du personnel, assistantes sociales et services de santé au travail sont concernés. Une des difficultés majeures est le caractère non visible: les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Les organismes de prévoyance peuvent apporter leur contribution pour agir, sensibiliser les salariés. Par des actions de prévention, ils peuvent étendre la prévoyance aux personnes aidantes qui, par effet de ricochet, voient aussi impacter leur santé (charge émotionnelle, temps consacré à aider mais aussi charge physique).

Les leviers d'action

La notion de «degré élevé de solidarité» pourrait être un point d'appui important pour que les organismes de prévoyance organisent leurs initiatives et propositions (CSS, art. L. 912-1; CSS, art. D 912-1 et s.; CSS, art. R 912-1 et s.). Il s'agit pour les organismes assureurs de pouvoir être éligible aux recommandations effectuées lors des appels d'offre suite aux négociations de branche (si recommandation il y a). Une part de financement au moins égale à 2% de la prime doit être consacrée à des prestations de nature non contributive comme des actions de prévention ou d'action sociale, qu'elle soit de nature individuelle ou de nature collective.

Le congé de proche aidant

Un congé de proche aidant permet au salarié d'interrompre son activité ou de l'exercer à temps partiel, lorsqu'il s'occupe d'un membre de sa famille ou vient en aide auprès d'un proche, de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. La condition d'ancienneté pour bénéficier de ce congé est d'un an. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est, en principe, de trois mois renouvelable et ne peut pas dépasser un an sur toute la carrière. (C. trav. art. L. 3142-16 et s.).

Un projet de loi prévoit d'instaurer un congé indemnisé à partir de 2020.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

À savoir

Les dons de jours de repos :

Il est possible pour des salariés de renoncer (dans une certaine limite) anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (C. trav. art. L. 1225-65-1 et s). Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence.

La possibilité de bénéficier de dons de congés a été étendue à des salariés proches aidants, qui viennent en aide à des personnes en perte d'autonomie (C. trav. art. L. 3142-25-1; Loi 2018-84 du 13 février 2018).

Pour en savoir plus:
relation.partenaire
@groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Jurisprudence individuelle

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : LES RELEVÉS TÉLÉPHONIQUES PEUVENT PROUVER L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR

Pour que l'employeur soit tenu au paiement des heures supplémentaires, le salarié ne peut accomplir ces heures qu'avec l'accord de l'employeur – exprès ou implicite – ou bien soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

UN INFARCTUS SURVENU AU TEMPS ET AU LIEU DE TRAVAIL EST PRESUMÉ D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Un malaise cardiaque survenu au temps et au lieu de travail est présumé être un accident du travail, sauf s'il est apporté la preuve qu'il a une cause totalement étrangère au travail.

Pour cela, il ne suffit pas de démontrer que le salarié n'était pas soumis à un stress professionnel important. Encore

Toutefois, l'employeur ne peut bénéficier de ce report qu'à condition que cette enquête soit nécessaire. Elle ne doit pas constituer, comme ici, une manœuvre de l'employeur pour masquer qu'il avait déjà une exacte connaissance des faits.

Source : Cour de cassation, 10 juillet 2019, n° 18-11254 D

L'EMPLOYEUR NE DOIT DISPENSER UN SALARIÉ DE S'AFFILIER À LA COMPLÉMENTAIRE "FRAIS DE SANTÉ" DE L'ENTREPRISE QUE SI SON ADHÉSION, EN TANT QU'AYANT DROIT, À LA MUTUELLE DE SON CONJOINT EST OBLIGATOIRE

Tous les employeurs doivent souscrire une complémentaire "frais de santé" au profit de tous leurs salariés et prendre à leur charge au moins la moitié de son coût.

Le Code de la Sécurité sociale prévoit néanmoins que certains salariés peuvent être dispensés de s'affilier à la complémentaire de leur employeur. Il en est ainsi, par exemple, des salariés qui sont déjà couverts par la complémentaire santé de leur conjoint en tant qu'ayant droit. Mais attention, car la dispense d'adhésion n'est valable que si le salarié est contraint, en tant qu'ayant droit, d'adhérer à la complémentaire de son conjoint.

Source : Cour Cassation civile 2e, 9 mai 2019, n° 18-15872



En cas de litige, sont considérés les éléments fournis par les 2 parties, employeur et salarié. Ainsi, les factures et les relevés du téléphone professionnel du salarié sont des éléments pouvant prouver l'existence d'heures supplémentaires.

Dans cette affaire, un salarié avait produit une analyse des factures et des relevés téléphoniques fournis par son employeur. Ce dernier ne semble pas contester l'état des communications téléphoniques identifiées comme des appels professionnels par le salarié.

Pour les juges, ces factures prouvent que l'employeur avait connaissance du dépassement d'heures et avait donc donné son accord implicite sur l'accomplissement des heures supplémentaires. L'employeur devrait donc rémunérer les heures supplémentaires accomplies.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 19 juin 2019, n° 18-10.982

faut-il établir de manière certaine que le travail n'a joué aucun rôle dans la survenance de l'accident.

Source : Cass.2e civ., 11 juillet 2019, n° 18-19.160 F-PBI

RÉALISER UN RAPPORT D'ENQUÊTE NE PERMET PAS NÉCESSAIREMENT DE DÉCALER LE POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE PRESCRIPTION D'UNE FAUTE

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu une exacte connaissance de ces faits. Ainsi, lorsqu'une enquête interne est réalisée pour mesurer l'ampleur des fautes commises par un salarié, c'est la date à laquelle les résultats de l'enquête sont connus qui marque le point de départ du délai.

UN PAIEMENT DU SALAIRE SUR 13 MOIS NE SE CONFOND PAS AVEC UNE PRIME DE 13^E MOIS PRÉVUE PAR UN ACCORD

Le contrat de travail d'un cadre précise qu'il percevra un salaire brut mensuel sur 13 mois. Le salarié demande à son employeur le versement de la prime de 13^e mois prévue par l'accord d'entreprise.

Le salarié soutient que le 13^e mois prévu par son contrat de travail et la prime conventionnelle ne doivent pas être confondus. Il estime que le premier est une fraction du salaire et la seconde un complément de salaire.

La Cour de cassation se prononce ainsi : Le 13^e mois prévu par le contrat de travail du salarié constitue une modalité de règle-



ment d'un salaire annuel payable en treize fois. Ce 13^e mois de salaire ne peut, de ce fait, constituer la prime de 13^e mois prévue par l'accord d'entreprise. Il y a donc lieu d'accorder au salarié le versement de la prime conventionnelle de 13^e mois.

Source : Cass.soc., 17 octobre 2018, n° 17-20.646, non publié

MOBILITÉ DES SALARIÉS : CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL OU MODIFICATION DU CONTRAT ?

Après la reprise d'une société par une autre, le nouvel employeur propose un avenant au contrat de travail dans lequel est prévu que le salarié exercera dorénavant ses fonctions au siège social, ainsi qu'une clause de mobilité.

Le salarié refuse. Il est licencié.

Le licenciement est jugé abusif, car il y avait ici modification du contrat de travail, que l'intéressé était en droit de refuser.

Source : Cass. Soc. 23 octobre 2019, n°18-18151

LA PERTE PARTIELLE D'UN MARCHÉ NE SUFFIT PAS À JUSTIFIER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

La perte par une entreprise d'un important marché avec l'un de ses clients a souvent des conséquences en termes d'organisation et d'emploi. Elle peut se traduire par des modifications du contrat de travail des salariés en termes de lieu de travail, de durée du travail, de primes, etc. En cas de refus, se pose la question du motif économique du licenciement. L'employeur évoque fréquemment les conséquences de la perte de ce marché sur sa situation économique. La Cour de cassation rappelle qu'une telle justification n'est pas suffisante. L'employeur doit apporter la preuve que les mesures de réorganisations de l'entreprise sont nécessaires à la sauvegarde sa compétitivité. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (ici, refus du salarié d'un poste de nuit à un poste de jour). Dans cette affaire, la cour d'appel a constaté que "l'employeur n'avait produit aucun document comptable de l'entreprise de nature à révéler les conséquences de la

diminution de son chiffre d'affaires avec l'un de ses clients importants". Le licenciement du salarié est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cour de cassation, 26 juin 2019

CLAUDE DE MOBILITÉ : PRÉCISIONS SUR LA ZONE GÉOGRAPHIQUE D'APPLICATION

Le contrat de travail d'une responsable de secteur précisait qu'elle exercerait sa mission dans le secteur R02. Une clause de mobilité réservait le droit à l'employeur "à tout moment, et selon sa propre initiative, d'élargir, réduire ou modifier le secteur ci-dessus défini, de même que la qualification de la zone". Était joint à son contrat une carte de France, découpée de R1 à R10.

La salariée refuse une modification de son secteur géographique, et elle est licenciée pour faute grave. Cette clause de mobilité était-elle valable ? Non, car elle ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Source : Cass. soc. 2 octobre 2019, n°18-20353

HARCÈLEMENT ET OBLIGATION DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur qui n'a pris aucune mesure de type enquête interne (absence de toute mesure de prévention et d'enquête à la suite de dénonciation d'agissements estimés constitutifs de harcèlement moral, après qu'un salarié lui a fait part d'une situation de harcèlement moral) manque à son obligation générale de prévention.

À ce titre, il peut être condamné à indemniser le salarié, et ce quand bien même la qualification de harcèlement serait ultérieurement écartée en justice

La législation sur le harcèlement accorde à l'obligation de sécurité de l'employeur une place de choix puisqu'elle consacre ce devoir de prévention dans une disposition spécifique : "L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral" (C. trav., art. L. 1154-1).

L'employeur averti d'une situation de harcèlement moral dont se plaint un sala-

rié, doit diligenter des mesures d'investigation en interne pour évaluer la situation et prendre, le cas échéant, les correctifs nécessaires. À défaut, il peut être condamné à indemniser le salarié de son préjudice.

En conclusion, l'employeur doit réagir à tout signalement d'un potentiel harcèlement.

Source : Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551 FP-PB

DISCRIMINATION SYNDICALE : L'ABSENCE D'ÉVOLUTION SALARIALE DOIT ÊTRE JUSTIFIÉE PAR DES ÉLÉMENTS OBJECTIFS

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de qualification, de classification ou de promotion professionnelle (avancement et rémunération) en raison notamment de ses activités syndicales. Dans l'hypothèse d'une éventuelle discrimination, le salarié doit juste présenter des éléments de fait et l'employeur doit ensuite se justifier de l'égalité de traitement étrangère à toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale. Il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination.

En l'espèce l'employeur ne fournissait aucune explication pertinente de nature à justifier l'absence de réévaluation du coefficient depuis la signature du contrat.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 23 octobre 2019, n° 18-14.886

Jurisprudence collective

MEMBRE DU CSE ET RS AU CSE ?

Un salarié ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant et de représentant syndical auprès de celui-ci. Il doit donc opter entre les deux fonctions ; à défaut la seconde désignation sera déclarée nulle.

Source : Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 18-23.764 FS-PB



≈ formations

Formations 2020 proposées par la Fieci

Nos formations à destination de nos adhérents remportent un vif succès.

Certaines sessions ont été particulièrement appréciées en 2019, telles que :

- Préparer le PAP : Les bonnes questions à se poser
- Le CSE
- Communication Ecrite
- Technique de Négociation Niveau 1
- Les licenciements
- Le droit social disciplinaire
- Ouverture sur le syndicalisme

Au 1^{er} semestre 2020, nous vous proposerons notamment :

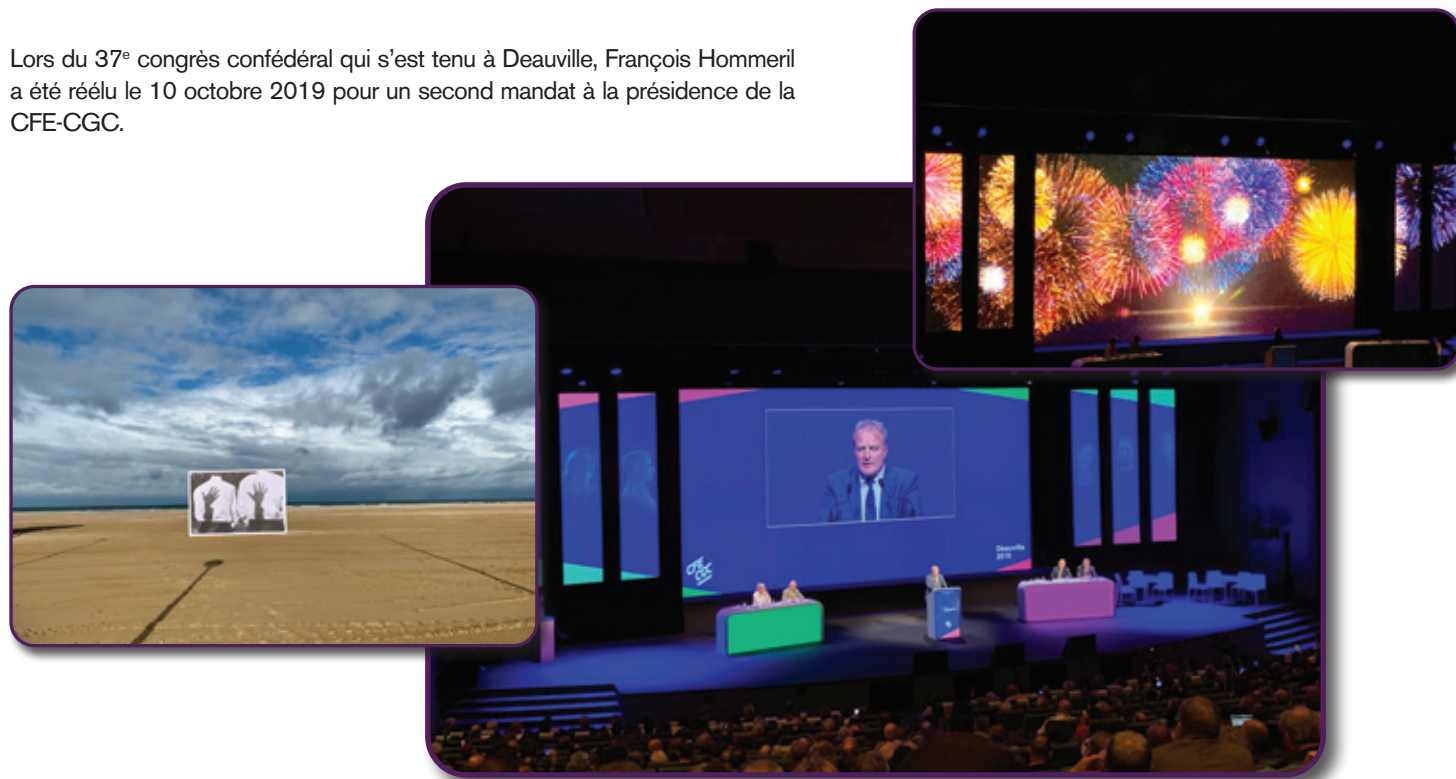
- Maîtriser la procédure de licenciement collectif et la négociation d'un PSE
- APC (Accord de Performance Collective)
- Stratégie d'entreprise, GPEC et plan de développement des compétences
- Ruptures du contrat de travail
- Référent harcèlement sexuel
- Harcèlement moral
- Le surinvestissement
- Indicateurs de santé au travail
- Bonifier l'usage des prérogatives CSE pour gagner en influence

Notre calendrier S1 2020 est déjà accessible sur notre site de la FIECI et sera complété dans le courant du mois de janvier 2020.
Nous vous rappelons l'adresse dédiée aux inscriptions : formation@fieci-cgc.com ≈

≈ confédération

Réélection de François Hommeril à la présidence de la CFE-CGC

Lors du 37^e congrès confédéral qui s'est tenu à Deauville, François Hommeril a été réélu le 10 octobre 2019 pour un second mandat à la présidence de la CFE-CGC.



NOSDROITS

by Technologia

Assistance juridique



COMMENT ÇA MARCHE ?

Téléchargez gratuitement
l'application NosDroits



Tapez vos mots-clés dans la FAQ
et trouvez la réponse à des
centaines de questions juridiques

Echangez en direct avec
un de nos avocats ou juristes

L'assistance
juridique gratuite
accessible
instantanément
depuis votre mobile



www.nosdroits.fr
contact@nosdroits.fr



L'expert qui vous donne
une longueur d'avance

Orientations
stratégiques

Situation économique
et financière

Politique sociale, conditions
de travail et emploi

Expert **comptable**
& expert **agrégé**
du **CSE**

Risque
grave

Projet
important

Egalité
femmes-hommes

01 40 22 93 63 / contact@technologia.fr

Membres du C.S.E. : renforcez votre rôle de partenaire social

Examen approfondi des informations économiques et sociales de l'entreprise

Un droit pour le Comité Social et Economique (C.S.E). de faire appel à
l'expert-comptable

Missions récurrentes :

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

Missions ponctuelles :

- Assistance du Comité en cas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Assistance du Comité en cas de droit d'alerte économique
- Assistance du Comité en cas d'OPA ou de recherche d'un repreneur
- Assistance des O.S. dans la négociation d'un PSE ou d'un accord de performance collective
- Assistance du Comité au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise

Formation et accompagnement des représentants du personnel



Formation des représentants du personnel :

- Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de votre mandat
- Pour anticiper les impacts des Ordonnances Macron dans la mise en place du C.S.E.
- Pour vous perfectionner en gestion, droit social et techniques de négociation

Accompagnement des élus du Comité :

- Pour fédérer les élus autour d'un objectif commun
- Pour bénéficier de l'expérience de nos consultants

Des missions d'accompagnement régulières ou ponctuelles pour définir votre trajectoire et renforcer votre rôle de partenaire social