

## Augmentation individuelle et NAO

A l'avenir, les DRH vont devoir se pencher sérieusement sur les critères qui les conduisent à octroyer des augmentations individuelles. Effet, en cas de litige, l'employeur devra désormais être en mesure de justifier l'exclusion d'un salarié de l'enveloppe des augmentations individuelles prévue par un accord de négociation annuelle des salaires.

Dans cette affaire, un accord NAO sur les salaires avait débouché, pour les augmentations individuelles, sur une enveloppe globale de 3 % du montant des salaires de base des cadres et délégués hospitaliers.

Un salarié qui n'avait pas reçu d'augmentation individuelle a attaqué son employeur en justice et obtenu sa condamnation pour discrimination salariale (3.000 euros).

La Cour d'appel avait estimé que l'employeur n'avait pas rapporté la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables qui justifiaient l'exclusion du salarié de la répartition de l'enveloppe globale fixée pour les augmentations individuelles par l'accord de négociation annuelle des salaires signé le 4 février 1999.

L'employeur contestait cette condamnation, arguant que les augmentations in-



dividuelles prévues par l'accord de négociation annuelle des salaires avaient été allouées en fonction des performances individuelles et qu'aucun salarié du service Recherche et Développement n'en avait bénéficié compte tenu des performances décevantes de ce service.

Arguments rejetés par la Cour de cassation : le salarié n'avait pas reçu d'augmentation individuelle de salaire en application de l'accord de négociation annuelle des salaires, quand d'autres salariés appartenant comme lui au person-

nel des cadres avaient reçu une telle augmentation. Ce faisant, il rapportait bien la preuve d'éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération.

Dès lors, il appartenait bien à l'employeur d'établir l'existence d'éléments objectifs justifiant la différence de rémunération, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. ≈

**Source : Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-25821**

## Rupture conventionnelle et vice du consentement

Voici une nouvelle illustration du principe selon lequel une rupture conventionnelle doit reposer sur le consentement libre de l'employeur et du salarié. Dans le cas contraire, c'est l'annulation qui pend au nez des parties.

Dans cette affaire, le salarié s'entretient avec son employeur pour évoquer l'éventualité d'une rupture conventionnelle. Le jour même, un avertissement faisant état de divers manquements professionnels lui est notifié. La lettre précise par ailleurs qu'il doit soit continuer à exercer son contrat de travail de bonne foi et avec professionnalisme, soit prendre ses responsabilités en prenant l'initiative de la rupture de son contrat de travail.

Finalement, une rupture conventionnelle est signée puis homologuée. Le

salarié est alors informé qu'il est délié de sa clause de non-concurrence. Or, celui-ci avait été assuré par son employeur lors des divers entretiens qu'il percevrait la contrepartie pécuniaire à la clause en question, clause qui devait lui permettre de percevoir les deux tiers de son salaire net mensuel pendant 12 mois.

Après homologation de cette rupture par l'inspection du travail, le salarié a saisi les juges d'une demande de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Et obtient gain de cause, aussi bien en appel que devant la Cour de cassation, pour qui le consentement du salarié a été vicié à deux reprises !

Pour commencer, par l'incitation qui lui a été faite, noir sur blanc, de prendre l'ini-

tiative de la rupture. L'employeur a bien fait pression sur le salarié pour rompre le contrat.

Puis, par l'attitude de l'employeur consistant à préciser au salarié, lors des différents entretiens ayant précédé la signature, qu'il bénéficierait, après la rupture, de l'indemnité contractuelle de non-concurrence, pour finalement l'en délier une fois l'homologation obtenue.

Force est de constater qu'au regard de la construction de la jurisprudence, le vice du consentement est aujourd'hui le seul réel obstacle en matière de rupture conventionnelle. ≈

**Source : Cass. soc. 9 juin 2015, n° 14-10192**

## Action en justice du CHSCT

Lorsque le CHSCT décide d'intenter une action en justice contre l'employeur, il doit donner mandat à l'un de ses membres pour le représenter. Pour cela, il est obligatoire d'adopter à la majorité des membres présents une délibération précisant le type d'action envisagée.

Pour la première fois, les juges viennent préciser que le mandat donné par le CHSCT à l'un de ses membres pour agir en justice à l'occasion d'une affaire déter-

minée l'habilité à exercer toutes les voies de recours contre les décisions rendues pour cette action en justice, ce qui inclut donc la saisine de la Cour de cassation.

La solution semble logique lorsqu'on se rappelle que ce point avait été déjà précisé au sujet des actions en justice du comité d'entreprise (Cass. soc., 10 avr. 2008, n° 06-45.741). ≈

**Source : Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-24.887**



## Frais de déplacement des représentants du personnel

Le travail n'est pas toujours exercé dans les locaux de son entreprise. Il arrive très souvent que le représentant du personnel travaille en clientèle et soit à son domicile lors des inter contrats.

Se pose alors la question des frais de déplacement du représentant du personnel qui se rend aux réunions convoquées par l'employeur.

Dans cette affaire, le contrat de travail de cet informaticien stipule que son affec-

tionnement selon lequel il n'a pas à payer les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Quant aux autres réunions ayant lieu à Nantes, l'employeur ne rembourse que les frais de déplacement entre l'agence de Saint Grégoire et Nantes.

Mais de fait, le lieu de travail n'est pas le lieu de rattachement administratif. Or c'est bien ce lieu de travail qu'il faut prendre en compte, explique la Cour de cassation pour la première fois à notre connaissance.

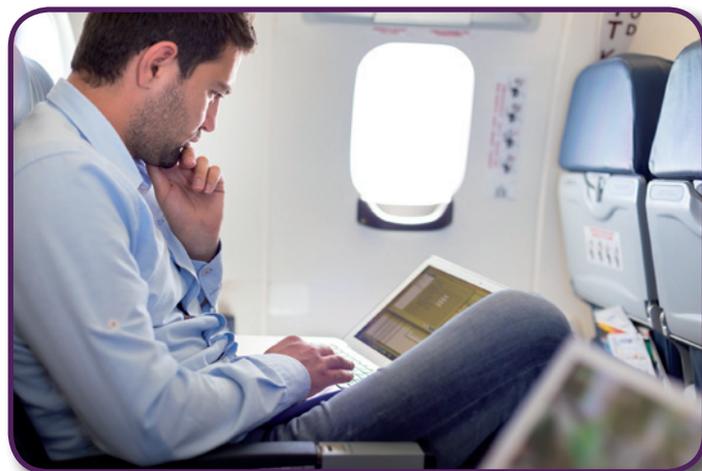
Elle rappelle dans un premier temps la règle précisant qu'un représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat, et que ses frais de déplacement concernant des réunions organisées à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Puis, la Cour explique que l'agence de Saint Grégoire constitue un lieu de rattachement administratif du salarié mais non son lieu de travail qui selon les cas est l'entreprise où il est affecté en mission ou son domicile lorsqu'il est en inter-contrat à la disposition de son employeur. Conséquence, l'employeur doit donc supporter le coût des frais engagés par le salarié pour

se rendre à Saint Grégoire.

Par ailleurs, cette décision apporte une autre précision intéressante : en l'absence d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables au déplacement des représentants du personnel, les frais de déplacement sont évalués sur la base du barème fiscal, et non sur le barème établi unilatéralement par l'employeur. ≈

**Source : Cass. soc., 26 mai 2015, n° 13-22.866**



tation principale est située à l'agence de Saint Grégoire, mais en fait il est soit en clientèle, soit chez lui, lorsqu'il est entre deux missions d'intervention, c'est-à-dire en "inter-contrat".

La plupart des réunions des institutions représentatives ayant lieu à l'agence, son lieu de rattachement, l'employeur refuse de payer les frais de déplacement du salarié pour se rendre aux réunions en avançant

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°24 - juillet 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, 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



## ≈ Questions, réponses



**Michel de La Force**  
Président de la FIECI

## Un code au rabais, non merci !

**On entend ces jours-ci de nombreuses invitations à simplifier le Code du Travail. N'est-ce pas là une réforme qui s'impose, au nom du simple "bon sens" ?**

*Il y a sans doute, ici ou là, matière à redonner un peu de cohérence au Code. Des juristes compétents peuvent s'y pencher. Mais en cette période de "soldes", je vois qu'on envisage un code "au rabais". On nous affirme qu'il est trop imposant : obèse. On veut lui prescrire une sévère cure d'amaigrissement. Mais la métaphore est trompeuse : il a d'abord l'avantage d'être précis, notamment parce qu'il apporte nombre de commentaires sur les jurisprudences associées aux articles. Ceux qui parlent de le simplifier au motif qu'il constitue un frein majeur à l'emploi, veulent en réalité, raboter les droits des salariés. Au fil des mois, on remet en cause bien des éléments de notre modèle sous prétexte de montée du chômage. La croissance repart. Pas l'emploi. Le chômage sert-il de levier pour faire accepter qu'explose la protection des salariés ?*

### ≈ sommaire

Questions-réponses ..... p. 1

Actualités sociales .... p. 2-3

Bulletin d'adhésion ..... p. 4

Jurisprudence ..... p. 5-6

**La CFE-CGC appelle (lire page 2) avec tous les autres syndicats à rediscuter "la barémisation" plafonnée des dommages et intérêts obtenus après un recours aux prudhommes. Cela constitue-t-il une illustration de ces dérives ?**

*Naturellement ! Qui peut sérieusement penser qu'une telle mesure puisse avoir quelque effet sur l'emploi ? Un gérant de TPE embauche-t-il, – ou pas – au regard d'une promesse bien lointaine qu'il n'aura pas le moment venu, à verser d'indemnités conséquentes au salarié... qu'il n'a pas encore recruté ? On se moque un peu du monde ces derniers temps ! Selon qu'on travaille pour une société de 20 ou 300 salariés, on sera désormais, à préjudice égal, différemment indemnisé. Belle avancée !*

### ≈ dernière minute

Lors de la dernière réunion de négociation de branche sur les minimas conventionnels le 25 juin dernier, le collège patronal a proposé une augmentation toutes catégories confondues de 0,5 %. La FIECI CFE-CGC n'a pu que constater, une nouvelle fois, la position de certains employeurs d'afficher la Branche des Bureaux d'études comme non attractive, indépendamment même de leurs propres entreprises. Nous avons donc demandé au collège patronal de revenir vers nous avec une proposition plus responsable. Nous avons renvoyé le collège patronal à nos prises de positions répétées et nos revendications soutenues à savoir :

- Faire en sorte que les salarié(e)s qui perçoivent les plus bas salaires ne perdent plus d'argent à travailler pour les entreprises de nos secteurs.
- Ne pas conserver cette politique de révision des minimas conventionnels qui aboutit à ce que de plus de plus de salarié-e-s ne voient leurs revenus réévalués uniquement par le biais d'une révision de ces minimas transformés de facto en voiture balai salariale. C'est quelque chose qui est maintenant observé quel que soit le niveau de rémunération des salarié(e)s en question.
- Tendre à plus de cohérence salariale et opérationnelle en faisant évoluer les minimas conventionnels des personnels IC vers le plancher AGIRC afin d'être cohérent avec les fonctions, le travail attendu, le temps réel de travail opéré.
- Mettre en place une négociation cohérente portant dans le même temps sur les qualifications, les classifications, les missions réalisées et les salaires.

2

Le registre des Français de l'étranger indique une forte augmentation des inscriptions. Sur dix ans elles ont crû de 35 % et se situent aujourd'hui à plus de 2 millions de personnes. On ne peut évaluer combien d'entre elles s'exilent pour raisons fiscales.

1,34

... Million de salariés, en Europe, sont actuellement "en détachement". C'est-à-dire envoyés par leur entreprise sur un chantier d'un autre pays de l'UE. Selon Alternatives Economiques, ce nombre a progressé de 27 % en 3 ans, et constitue un indice de l'accroissement du dumping social au sein de l'Union. Car le salarié est payé selon les normes en vigueur dans le pays où il travaille, mais les charges sociales et patronales le sont dans son pays d'origine. Ainsi de nombreuses sociétés créent des filiales là où les charges sont moindres.

182.219

Tel était par exemple le nombre de travailleurs européens détachés "accueillis en France" en 2013 ; contre seulement 123.000 français accueillis hors France dans l'UE.

20

Milliards d'euros, entrés dans les caisses de l'État en 2014, via la lutte contre les fraudes sociale et fiscale. Une hausse (pour le coup bienvenue), de 10 % par rapport à l'an dernier.

10

En milliards d'euros également, cette offre de rachat de Bouygues Télécom par Altice, supérieure de 25 % à la valeur estimée de l'entreprise, et finalement refusée par le C.A. de BT. On se réjouira que pour une fois, la logique purement financière et son traditionnel cortège d'emplois sacrifiés sur l'autel de la stratégie de croissance externe, ne soit point sortie triomphante. Pourvu que ça dure !

6.065.600

La barre des six millions de personnes inscrites à Pôle emploi en France Métropolitaine, vient hélas d'être franchie en mai 2015. Pourvu que ça cesse ! Et que ça baisse !

2.089,4

Ce sont des milliards d'euros. Ceux de la dette publique de la France, qui a augmenté de 51,6 milliards d'euros au premier trimestre selon les statistiques publiées mardi 30 juin... Par chèque, ou en espèces ?

## Non à l'impunité sociale

Nous vous invitons à signer en nombre la pétition ci-après, en vous rendant sur le site internet : [http://www.petitions24.net/non\\_au\\_plafonnement\\_de\\_la\\_reparation\\_des\\_licenciements\\_abusifs](http://www.petitions24.net/non_au_plafonnement_de_la_reparation_des_licenciements_abusifs)

### OUI AU DROIT A REPARATION INTEGRALE DU PREJUDICE NON A L'IMPUNITE SOCIALE

Le Gouvernement a en dernière minute, intégré un amendement à la loi Macron privant les salariés de la réparation intégrale du préjudice en cas de licenciement fautif de l'employeur.

Ce texte foule aux pieds les principes d'égalité et de réparation intégrale du préjudice.

Limiter la réparation du préjudice, c'est remettre en cause le principe selon lequel celui qui cause un dommage par sa faute s'oblige à le réparer entièrement.

N'oublions pas qu'il ne s'agit pas de l'indemnité due pour tout licenciement, mais de la sanction des **licenciements illégaux, abusifs**.

Cette mesure accrédite le discours patronal, fondé sur des préjugés consternants, fustigeant les droits des salariés, qui seraient des obstacles à la performance des entreprises.

Elle consacre l'idée selon laquelle moins sanctionner les licenciements abusifs créerait de l'emploi !

L'usage du 49-3 n'a pas permis le débat parlementaire sur cette disposition illégitime...

**Pour autant, la loi n'est pas encore**

**définitivement adoptée : nous pouvons encore faire changer les choses.**

C'est pourquoi le SAF (Syndicat des Avocats de France), le Syndicat de la Magistrature, les organisations syndicales de salariés CFDT, CGT SOLIDAIRES, CFE-CGC, FO et UNSA appellent à signer massivement la pétition en ligne (et par tout moyen), pour obtenir la suppression du nouvel article du code du travail instituant une barémisation maximale des dommages et intérêts réparant les préjudices des salariés licenciés abusivement.

Signez et faites signer la pétition pour le retrait de cette disposition et pour soutenir toutes les actions que les organisations signataires continueront de mener, si votre voix n'est pas entendue.

[http://www.petitions24.net/non\\_au\\_plafonnement\\_de\\_la\\_reparation\\_des\\_licenciements\\_abusifs](http://www.petitions24.net/non_au_plafonnement_de_la_reparation_des_licenciements_abusifs) ≈



## ≈ agenda

### Rappel : dates à respecter pour le plan de formation

Les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 11 salariés doivent organiser deux réunions annuelles du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) à propos de la formation professionnelle.

Cette année, la première de ces réunions devra se tenir au plus tard le mercredi 30 septembre 2015, la seconde devant être convoquée avant le jeudi 31 décembre 2015.

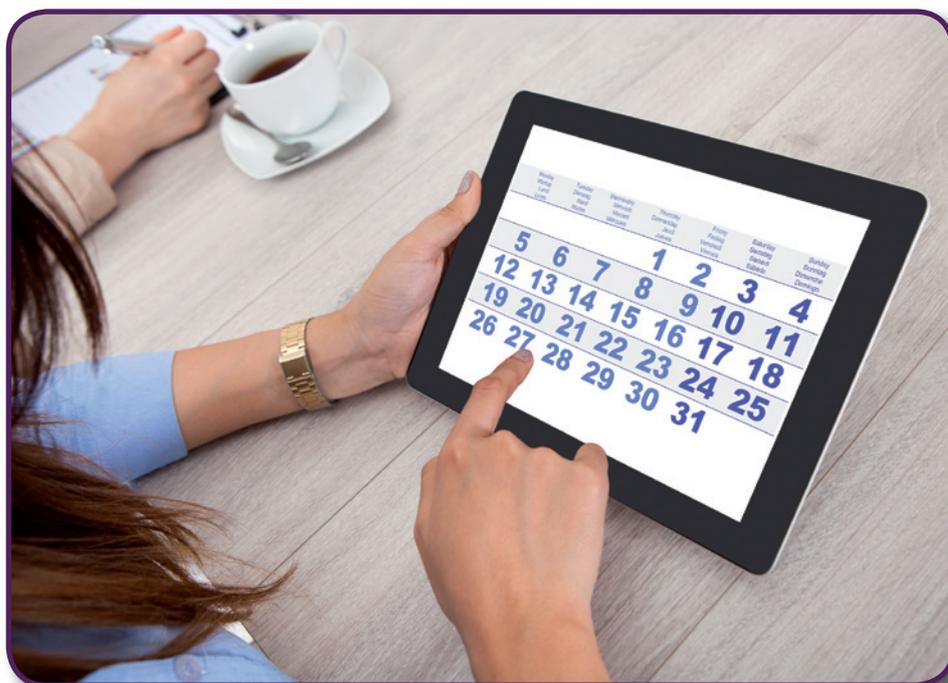
Au cours de cette première réunion, l'employeur présentera le bilan des ac-

tions de formation de l'année en cours et de l'année précédente, et soumettra à la discussion ses orientations générales en matière de formation en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

C'est au plus tard 3 semaines avant la tenue de la réunion, soit le mercredi 9 septembre 2015, que la date de celle-ci devra être fixée et que devront être transmis, au CE ou aux DP, les documents énumérés à l'article D. 2323-5 (1° à 8°) du Code du travail. ≈

## Rendez-vous en octobre...

**Les partenaires sociaux se sont retrouvés le 22 juin 2015, pour continuer d'examiner le délicat problème des déficits de nos caisses de retraites complémentaires. Conclusion ? Pas de conclusion. On se reverra cet automne.**



### Dans le rouge

Rappelons les faits. L'Agirc "compte aujourd'hui pour 57 % dans la pension d'un cadre" et l'Arrco pour 31 % dans celle d'un salarié non cadre. C'est ce que précise François Charpentier (Retraites complémentaires, ed. Economica, 2014), cité par le journal Le Monde (\*). Ces deux dispositifs sont sérieusement déficitaires. Pour l'année passée, celui de l'Agirc a atteint 1,98 milliard d'euros et celui de l'Arrco 1,15 milliard (contre respectivement 1,24 milliard et 405 millions en 2013). Pour l'heure on tape donc dans les réserves accumulées, qui s'assècheront très vite faute de décisions. Il y a donc urgence.

### Breuvages amers

Hélas, toute position monolithique et inébranlable, suscite inévitablement un rejet de même nature. C'est le principe de toute guerre des nerfs. À chaque réunion des partenaires sociaux, – dernière en date le 22 juin –, le MEDEF vient avec ses potions amères, qui ont toutes en com-

mun d'être destinées aux salariés, et à eux seuls. Le principe intouchable est qu'il est impossible, inenvisageable de toucher, si peu que ce soit, au "cout du travail", qui aboutirait nécessairement "à une perte de compétitivité", donc à la menace d'un chômage plus lourd qu'il n'est déjà. Chômage ici rime-t-il avec chantage ?

Pas dupes, les organisations syndicales rejettent ces propositions et dénoncent plus ou moins fermement l'intransigeance patronale. Certaines vont jusqu'à parler de provocations. Chacune demeure convaincue que l'effort, pour être efficace et juste, devra être partagé. Pour l'heure les réunions se succèdent donc en vain. Après juin, on prévoit de se revoir en octobre.

### Décaler l'âge de départ ?

Le premier levier patronal vise à inciter (entendre : forcer) les salariés "à décaler l'âge effectif de départ à la retraite", en instaurant des "abattements temporaires et dégressifs". Ceux qui partent à 62 ans verraient leur pension complémentaire amputée de 30 % la première année, de 20 %

la deuxième, de 10 % la troisième, avant de recouvrer la plénitude de leurs droits à 65 ans. Certes, en mai la pilule était plus raide encore. On parlait de "40 %", pour une décote s'étalant sur quatre ans au lieu de trois. Mais la logique de fond demeure identique.

### Fusion AGIRC ARRCO ?

L'hypothèse d'une fusion des deux caisses AGIRC et ARRCO (lire Cadres & Avenir n°23) continue de susciter la plus ferme opposition de la CFE-CGC et de la CGT. Ces deux centrales y voient les prémices d'une disparition à terme de la notion même de "salarié cadre", fragilisé à tous niveaux (statut, prévoyance, place de l'APEC). La CFE-CGC persiste à affirmer que cette fusion, en plus d'être inacceptable, n'a rien d'indispensable au plan financier. Elle appelle à la raison de toutes les parties.

### Partager les efforts !

La dite raison impliquerait naturellement une hausse des cotisations, salariales comme patronales, que les représentants patronaux refusent toujours d'envisager. Examinant les montants conséquents des aides publiques touchées, les représentants des salariés estiment qu'un partage de l'effort, par temps de reprise de la croissance, est supportable. Or on nous jure qu'elle se confirme.

Techniquement, précise le Monde, on peut attendre ainsi sans prendre de décisions jusqu'au printemps 2016. Certains estiment que cette stratégie de pourrissement vise à durcir les lois de 2010 et 2014 pour repousser l'âge légal de départ en retraites, sans même en passer par une nouvelle loi. La suite au prochain numéro... ≈

(\* Retraites complémentaires : les négociations patinent, LE MONDE du 22.06.2015

