

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

“Que le soleil se lèvera demain est une hypothèse” (*)

Quelle négociation vous semble la plus importante, parmi toutes celles où la FIECI se trouve actuellement impliquée ?

Difficile de répondre... pour cette simple raison : toutes les discussions sont remises à plus tard. Il est impossible, à l'heure où nous parlons, d'envisager quels choix de politique sortiront des urnes ; celles de l'élection présidentielle, mais plus encore peut-être, celles des législatives qui viendront ensuite. Nos interlocuteurs attendent. Et nous faisons comme eux. Quelles seront les nouvelles règles du jeu ? Nous en saurons plus en septembre, probablement...

Vous semblez craindre pour l'avenir du dialogue social. Sur quels indices s'appuyer, pour envisager son évolution ?

On peut toujours tirer des plans, s'inventer des certitudes. Mais comme le rappelait jadis un de mes professeurs, “que le soleil se lèvera demain est une hypothèse”. À la réforme du Code du Travail imposée l'an dernier, une autre répondra-t-elle ? Plus favorable aux salariés ? Aux employeurs ? Les fondements de la négociation par branches seront-ils renforcés ou taillés en pièces ? Il peut certes y avoir des avantages à adapter les conditions d'application d'un accord aux spécificités de chaque entreprise. Mais si n'existe plus aucun garde-fou, vers quel droit du travail évoluerons-nous ? Pour quelle justice, et pour quelle égalité des citoyens salariés ? Nul n'en sait rien...

On pourrait vous rétorquer que les salariés en poste, dans le monde incertain qui se révèle, ne sont pas les plus en danger. L'emploi devient aussi rare que précaire.

Ce n'est pas faux. Combien d'anciens salariés sont exclus du jeu, les uns Chômeurs à Durée Indéterminée, les autres Auto Entrepreneurs Sans Clients! Il faut prendre la mesure de ces nouvelles formes d'emplois. Mais nous l'évoquons dans ce numéro, la période est riche de paradoxes. On prétend améliorer la Qualité de Vie au Travail ? C'est en réalité la souffrance au travail qui progresse. On crée des normes internationales supposées protéger notre environnement, on parle de Responsabilité Sociétale des Entreprises ? Dans bien des domaines, c'est d'irresponsabilité qu'il faudrait parler. Remettre de la cohérence et de la cohésion dans notre monde, ne se fera pas sans une vraie représentation des salariés. Espérons que nos futurs gouvernants entendent et partagent ces convictions.

(*) Citation de Ludwig Wittgenstein, in “Tractatus Logico Philosophicus”

≈ sommaire

Chiffres p. 2

Mieux-être p. 2

Absentéisme p. 3-4

Prospectives,
perspectives p. 4-5

Jurisprudence p. 6-7-8

≈ dernière minute

“Un avenant relatif à la valeur des minima conventionnels a été signé le 30 mars 2017 par les fédérations patronales Syntec et Cinov, ainsi que par les organisations syndicales CFDT et CFTC. Il accorde pour la seule année 2017, et en l'absence de toute révision depuis 2013, une augmentation de 2 % pour les Etam et de 1,5 % pour les Cadres.

La Fieci CFE CGC n'a pas signé cet avenant, car nous ne souhaitons pas qu'il soit compris que nous fassions fi de ces 5 dernières années ; et parce que contrairement à la CFDT, à la CFTC et au patronat, nous jugeons inacceptable et injuste de distinguer la reconnaissance due aux Cadres, de celle due aux Etam”.

4,59

Serait le taux d'absentéisme national en France, taux qui par ailleurs peut varier considérablement selon les secteurs d'activités. Le seul constat solide à en tirer, c'est qu'il est supérieur à ceux de la plupart de nos voisins. Serions-nous plus fragiles ? Plus volontiers "tire au flanc" ? A moins que nos conditions de travail soient plus stressantes et exagérément contraignantes ?

52

Egalement en pourcentage, l'estimation de l'absentéisme compressible : celui sur lequel les employeurs pourraient jouer, notamment à travers la prévention des risques ; soit entre 25 et plus de 30 milliards. Reste donc à convaincre que les coûts générés par les actions de prévention ou d'accompagnement sont moindres, et qu'un salarié en bien-être s'arrêtera moins, et moins souvent, que celui en souffrance. Voilà une évidence qui, étonnamment, semble n'avoir "rien d'évident".

45... ou 60 ?

Selon les études, on évalue entre 45 et 60 milliards d'euros par an le coût total de l'absentéisme dans notre pays. Ce calcul du coût global est complexe, entre coûts directs et indirects, sans parler même de l'impact possible sur la productivité. Il est donc difficile à apprécier très précisément.

2,84

Mais 60 milliards représentent environ 2,8 % de notre Produit Intérieur Brut. Bien sûr, réduire la part compressible de l'absentéisme ne se traduirait pas en transfert intégral et immédiat en "point de P.I.B.". Mais ne rien faire revient à se priver des gains possibles. Nous affirmons dans ce numéro que la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail rapportent plus qu'elles ne coûtent, et plus que ne coûte l'absentéisme lui-même.

5,8

En pourcentage, les coûts directs de l'absence et de l'absentéisme représentent environ 5,8 % de la masse salariale (charges incluses) pour l'ensemble des entreprises du secteur privé.

Reprendre le travail et être accompagné

Après une absence prolongée pour raisons de santé, le retour à son poste de travail peut s'avérer difficile. Il est parfois la source d'un profond mal-être. L'initiative de Malakoff Médéric nous paraît donc pertinente et bienvenue.

Dans le cadre de ses garanties prévoyance, Malakoff Médéric propose aux employeurs un service d'accompagnement du salarié en vue de son retour à l'emploi. "Accompagnement reprise", est le nom de code de ce programme personnalisé, destiné à tout salarié ayant connu un arrêt long (plus de 30 jours).

L'enjeu est de faciliter son retour à l'emploi, de pérenniser sa reprise, à travers des prestations telles que coaching personnel, soutien psychologique, accompagnement social. Ces possibles actions seront définies à partir d'un diagnostic personnalisé.

L'intérêt d'une telle démarche nous semble évident, même si l'admettre est encore assez rare, somme toute, dans le "logiciel" de la prévoyance⁽¹⁾. Car une absence prolongée pour maladie peut entraîner de réelles difficultés lors de la reprise d'activité. On a pu perdre ses repères, parfois sa place au sein de son équipe. De nouveaux visages, de nouvelles méthodes, de nouveaux objectifs ont pu apparaître, auxquels on n'a pas été préparé, ou formé, informé.

Dès lors, on a parfois du mal à se remotiver, à remobiliser son énergie. On peut en souffrir, ou se sentir coupable. Imaginez par exemple une personne revenant d'une interruption longue pour une maladie ayant nécessité intervention chirurgicale, chimiothérapie, ou tout autre traitement lourd... Peut-on penser qu'elle va retrouver son poste et ses responsabilités en sifflotant ? Comme si "de rien n'était" ?

Malakoff Médéric note que le nombre moyen de jours d'absence maladie par salarié est de 18 jours par an. Si l'on

compte tous ceux qui ne s'arrêtent pas, cela signifie que certains subissent des arrêts fort longs, pour des pathologies lourdes. Et plus l'arrêt aura été long, plus la réinsertion dans l'entreprise pourra s'avérer difficile à envisager.

Le contrat prévoyance "incapacité - invalidité" souscrit par une entreprise auprès de Malakoff Médéric permet à ses



salariés en arrêt de travail de bénéficier du service "Accompagnement reprise" pour les aider à préparer la reprise de leur activité en toute confiance et sérénité.

Pendant six mois, le bénéficiaire pourra suivre un coaching motivationnel réalisé par téléphone par un psychologue du travail afin de lever les éventuels freins à la reprise (sociaux, familiaux, juridiques et/ou financiers).

En cas de nécessité, le bénéficiaire pourra suivre un accompagnement social, incluant un diagnostic de sa situation, ainsi qu'un plan d'action pour sortir de ses difficultés : écoute, conseils, orientation, ainsi qu'aides financières éventuelles, qui pourront être attribuées sous conditions de ressources. ≈

(1) Sur ces questions de l'absentéisme, lire ou relire le numéro Hors série de Passerelles Cadres, de novembre 2016.

Ce service est financé par l'action sociale de notre partenaire Malakoff Médéric, et assuré par Bien-être Assistance. Pour en savoir plus, vous pouvez contacter le **0805 500 300** (service et appel gratuit, du lundi au vendredi) ; ou par email à l'adresse **action-sociale-ccn.group@malakoffmederic.com**

Se garder des idées reçues !

Nous reprenons ici, avec leur accord, certains éléments mis en ligne par les Éditions Législatives, qui font le point sur ce sujet complexe qu'est l'absentéisme.

Nous nous appuyerons ici sur les constats établis par Monsieur Gurvan Collin, président du comité scientifique du Référentiel de l'Absentéisme, et directeur Pôle conseils de GPA Initiatives (Gestion et prévention de l'absentéisme). Dans un article publié par le site www.editions-legislatives.fr, cet expert précise ce qu'on peut penser de quelques idées reçues sur ce thème. Etant ici rappelé qu'une "idée reçue" n'est pas forcément une idée "fausse" : simplement jouit-elle d'un crédit largement répandu.

L'absentéisme, une fatalité ?

...C'est faux. Selon la DARES, plus de la moitié de l'absentéisme en France est de nature "compressible", c'est-à-dire qu'on peut agir pour le diminuer : on trouve là les absences maladie de courte durée, les accidents de travail ou de trajet, et les absences injustifiées. Celles-ci ne constituent précisons-le, qu'entre 2 % et 5 % des absences selon le secteur d'activité (la restauration par exemple, étant plus touchée que la moyenne). Il s'agit donc d'une extrême minorité en nombre et en jours. Simplement, le fait que le contrat de travail ne soit pas dans ce cas respecté, les rend plus immédiatement visibles. Mais là se trouve la première certitude : si la moitié de l'absentéisme peut être diminué, cela donne toute leur légitimité aux mesures de prévention.

Réduire l'absentéisme, c'est facile !

C'est également faux, sans contredire pour autant le point précédent. Il n'y a pas de remède miracle. L'absentéisme est une problématique multifactorielle, tout DRH prétendant détenir "la" clé du problème ferait fi du réel. À titre d'exemple, pour une seule et même entreprise, un absentéisme lié à une forte accidentologie au niveau des quais d'expédition, ne sera pas traité de la même manière qu'un absentéisme lié aux TMS sur la chaîne de

production, ou que le micro-absentéisme dans les bureaux de support administratif. Il ne pourrait y avoir là que DES solutions, qui n'amèneraient d'effets durables qu'après un diagnostic correctement effectué en amont.

L'absentéisme, source d'économies ?

Non ! Contrairement à une autre idée reçue, et quand bien même le salaire serait pris en charge par la sécurité sociale.

de travail génère un absentéisme supplémentaire, impactant le nombre de plus en plus restreint de salariés présents". Et la dégradation des relations sociales poussera "les meilleurs éléments, les plus performants", vers la concurrence.

L'absentéisme abime l'entreprise

Bien sûr ! Car existent aussi l'ensemble de ces coûts indirects de l'absentéisme : baisse de productivité, de qualité, de service rendu au client, de marge, de fidélisation des clients générée par les absences répétées de collaborateurs de l'entreprise... Selon les secteurs d'activité, les marges générées, les process d'organisation, ces coûts indirects varient d'une



Ce raisonnement parfois tenu par certains chefs d'entreprises dans le privé, "constitue une vision étroite à court terme". Aux gains immédiats liés aux mouvements sur la paie, répondent le coût de gestion administrative (traitement des dossiers d'absences, de la subrogation, des dossiers des remplacements) et les coûts de remplacement généralement inévitables (CDD, intérim, heures supplémentaires).

Au final, le coût de gestion administrative équivaut souvent – voire dépasse – les coûts de remplacement. Bien sûr, commente Gurvan Collin, l'entreprise peut ne pas remplacer les salariés absents, faisant supporter aux présents l'augmentation de la charge de travail liée aux absences. "Mais dans ce cas, un cercle vicieux s'installe. A terme, la surcharge

entreprise à l'autre. Mais ils peuvent atteindre jusqu'à trois fois les coûts directs. L'expert conclut qu'un dirigeant ayant une vision d'ensemble de son entreprise et de son organisation sera conscient des leviers considérables, en termes d'amélioration des conditions de travail et d'économies, que constituent gestion et prévention de l'absentéisme.

Absentéisme et turn-over vont de pair

Vrai et faux. Il existe souvent une corrélation entre absentéisme et turn-over, les deux phénomènes représentant des symp-

(suite page 4)

(suite de la page 3)

tômes de dysfonctionnement des organisations et de mal-être des salariés. Néanmoins, il faut prendre en compte le contexte de l'entreprise et de son secteur d'activité. Dans les métiers du numérique, avec la pénurie actuelle de talents (développeurs, webdesigners...), le turn-over peut être élevé sans que cela soit lié à l'absentéisme. Cependant, ce turn-over sera moins élevé dans une entreprise qui a mis en place une vraie politique de Santé et Qualité de Vie au Travail, ce qui explique le nombre croissant d'entreprises dans des secteurs NTIC, finance, ... qui cherchent à retenir leurs talents à travers cette recherche du mieux-être des salariés.

Un seul indicateur suffit !

Faux. Beaucoup d'entreprises ne suivent et n'analysent leur absentéisme qu'au travers de l'évolution de leur taux

d'absentéisme. Or, pour une analyse correcte de l'absentéisme, il faut aussi prendre en compte le nombre de jours d'arrêts par salarié, et aussi la proportion de micro-absentéisme (périodes courtes). Se baser sur la seule évolution du taux d'absentéisme peut conduire à des conclusions inadéquates en totale contradiction avec le ressenti sur le terrain.

L'absentéisme concerne les secteurs d'activité où le travail est physiquement dur

Pas forcément ! Des secteurs comme le BTP et une partie de l'industrie affichent des taux d'absentéisme moins élevés que le secteur Banques & assurances, où le taux d'absentéisme dépasse les 5,5%. Dans le BTP, un énorme travail de prévention et de sensibilisation a été effectué depuis 15 ans. Les résultats obtenus confirment que l'absentéisme n'est pas une fatalité. Mais certains secteurs physiquement exigeants connaissent des taux

plus élevés (logistique, transport, grande distribution, hôtellerie restauration, par exemple, connaissent un absentéisme de l'ordre de 4,5-5%).

L'absentéisme, en augmentation ?

C'est vrai dans notre pays. Toutes les études effectuées sérieusement au sein d'une même branche professionnelle tendent à montrer que depuis 2009, l'absentéisme s'accroît. Pour autant, quiconque viendrait comparer "ses" résultats à un taux unique "dans sa région", ou dans "son secteur" serait contestable. Car il est impossible de calculer un "taux moyen" standard, compte tenu des diversités des conditions de travail.

Toutefois, on constate que les cadres sont moins absents que les autres catégories de salariés. Et que les secteurs fortement concernés par l'informatique sont marqués par un taux bien moindre d'absentéisme. ≈

≈ prospective, perspectives

Quels avenir pour le dialogue social ?

Ce printemps 2017 ouvre-t-il une période d'incertitude ? Ou serait-ce une bonne opportunité de remettre un peu de cohérence dans nos usages et nos pratiques ?

Le monde du travail nous parait au seuil d'une période riche en paradoxes, sinon en contradictions. La vigilance semble devoir s'imposer. Explications.

Un rappel du contexte

À l'heure où nous rédigeons ces lignes, nous sommes comme 60 et quelques millions de nos concitoyens de tous âges et toutes conditions : parfaitement incapables de pressentir qui sera le ou la futur.e président.e de la république. L'incertitude est à son comble. Les optimistes y verront peut-être une preuve de la bonne santé de notre démocratie. À l'inverse d'autres pays, nous avons le choix. Sans être pessimiste, on peut aussi considérer que s'ouvre pour notre écono-



mie, nos relations sociales, une période de réelle incertitude quant aux prochaines règles du jeu. Il semble que cette campagne se sera en réalité concentrée sur le

choix "d'une personne", ou le refus d'une autre, plutôt que sur des perspectives de gouvernance lisibles et précisément tracées.

Pléthore de sujets...

Faisons la liste des sujets qui nous préoccupent. On y trouvera santé et vie au travail, et plus précisément : stress et prévention des risques ; temps de travail et équilibre des temps de vies, parcours professionnels. Mais on n'oubliera pas chômage, salaires, discriminations, égalité F/H, employabilité des jeunes et des seniors ; représentation syndicale et respect des organisations représentatives, et de leurs rôles dans le paritarisme ; sans oublier l'examen des représentants des employeurs, qui à l'inverse des organisations de salariés, n'est jamais

(suite page 5)



(suite de la page 3)

abordé. Autant de thèmes qui auront été fort peu abordés, voire ignorés, quelques mois seulement après l'adoption de la très controversée "loi Travail".

Démocratie directe, ou loi du plus fort ?

Dans le cadre de cette loi, votée grâce à l'usage appuyé de l'article 49.3, un des points d'achoppement majeur fut la fameuse "inversion de la hiérarchie des normes", aboutissant à privilégier les accords d'entreprise aux accords de branches. L'argument des personnes favorables à cette inversion fut d'insister sur l'amélioration espérée en termes de "démocratie directe", ouvrant des voies de négociation au plus près des acteurs immédiatement concernés. Il est clair que dans une approche sereine et saine de la discussion, des deux côtés d'une table, un accord tenant compte des spécificités de l'entreprise peut être qualifié de bon accord. La crainte des adversaires de cette inversion de la hiérarchie, n'en demeure pas moins fondée : dans le cadre d'un bras de fer, et si la loi du plus fort doit s'imposer, le garde-fou que constitue l'accord de branche n'est plus là pour protéger les salariés. La question est donc bien de savoir si les différentes parties prenantes au paritarisme et au dialogue social sont également prêtes à une approche sereine, saine... et sincère.

Les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent

On ne rappelle jamais assez la pertinence de cette maxime, et singulièrement dans les périodes électorales. À cet égard, souvenons-nous toujours du CICE, – Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi –, qui devait créer un million d'emplois nouveaux, et non empêcher un million de licenciements supplémentaires. Voilà pour la sincérité. Dès lors, si nous sommes prêts à nous adapter, demain, à un dialogue social "amélioré", et favorable à toutes les parties prenantes, nous le ferons avec tous les efforts nécessaires, y compris en termes de formation des experts. Mais quoi qu'en disent les Candide, rien aujourd'hui ne nous assure aujourd'hui que telle sera la prochaine règle du jeu.

Responsabilité Sociétale des Entreprises : vraiment ?

Il est bon de rappeler que depuis la Loi portant sur "les Nouvelles Régulations Économiques" (loi NRE de 2001), les entreprises françaises cotées en bourse ont l'obligation de fournir dans leur rapport annuel d'activité toutes informations sur les initiatives prises au plan de l'environnement, de l'équité des échanges économiques, et de l'amélioration des conditions sociales ; soit les trois piliers d'un développement dit "durable". Dans cette logique, toute entreprise (cotée ou non) qui le souhaite peut s'engager dans une voie "volontaire" de Responsabilité Sociétale (RSE), développant tout type d'initiative, d'innovation, d'engagement sur ces trois grandes thématiques.

Sous l'influence de la Commission Européenne, et pour "encourager" la France

à rattraper sur ces sujets les retards pris par rapport à nos voisins, on parle de plus en plus de rendre obligatoire ce qui était jusqu'ici volontaire. L'objectif est à moyen terme de généraliser la RSE à toutes les entreprises. Existente d'ailleurs déjà des "effets dominos", où les engagements pris par les "grands comptes" s'imposent dans les faits aux PME ou ETI qui sont leurs fournisseurs ou partenaires.

Il y a loin de la coupe aux lèvres...

On connaît cette expression, qui compare les promesses et les actes. De nombreuses entreprises affirment le caractère vertueux, "gagnant-gagnant" des démarches de RSE. Elles sont discentes créatrices de valeur, d'emploi, et de mieux-être. Existe une norme internationale, ISO26000, supposée protéger toutes les catégories de personnes au travail, et leur environnement. La norme définit à cet effet "les relations et conditions de travail" comme une des sept "questions centrales" participant d'une gouvernance durable. Elle définit 5 domaines d'action qui sont :

- L'emploi et la relation employeur/employé
- Les conditions de travail, et la protection sociale
- Le dialogue social (en tant que tel)
- La santé et la sécurité au travail
- Le développement du capital humain

Tout cela apparaît une promesse de progrès. Mais qu'en est-il en réalité ? On parle dans notre pays d'améliorer "la Qualité de Vie au Travail". Une semaine lui sera dédiée du 9 au 13 octobre, comme c'est le cas depuis 14 années. Mais la souffrance au travail est en progrès constant dans notre pays, et le législateur a refusé de légiférer sur le sujet des risques psychosociaux. Dans le même temps, nous aurons durant cette campagne entendu parler de restreindre l'influence des organisations syndicales, de leur retirer la gestion de la formation. Peut-on ainsi vouloir une chose et son contraire ? Les mois à venir, quelles que soient les voies indiquées, nous apporteront sur ces questions des réponses, dont nous craignons qu'elles soient contradictoires avec les ambitions affichées d'un monde meilleur. ≈

Dernières jurisprudences individuelles

De nombreux arrêts sont pris par la Cour de Cassation, et nos lecteurs y sont attentifs. Nous retenons ceux-ci, en ce début d'année.

Les heures supplémentaires ne peuvent pas être rémunérées sous forme de prime

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée d'équivalence sont considérées comme des heures supplémentaires. L'employeur doit rémunérer de façon majorée, sauf recours au repos compensateur.

Il n'est pas rare que certains employeurs "rémunèrent" ces heures sous forme de prime, ce qui reste une pratique illégale comme le rappelle une fois de plus la Cour de cassation.

Un salarié licencié pour motif économique demandait en justice le paiement d'heures supplémentaires. La cour d'appel avait rejeté cette demande, estimant qu'il convenait de retenir le principe d'un paiement par prime de fin d'année, ce qui était d'ailleurs conforté par la lecture des bulletins de salaire de décembre chaque année, qui établissaient que le salarié avait bien perçu des primes à ce titre.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel. Elle rappelle que le versement de primes ne peut pas tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires.

Rappel : les heures supplémentaires payées, mais "cachées", par exemple sous le libellé de "prime" sur le bulletin de paye, relèvent du travail dissimulé (cass. soc. 19 juin 2013, n° 12-15957 D).

Source : Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-25102 D

À partir de 20 salariés, la sanction doit être prévue par le règlement intérieur

Les entreprises employant au moins 20 salariés doivent obligatoirement établir un

règlement intérieur fixant, notamment, les règles relatives à la discipline.

Dans une affaire récente, un employeur avait prononcé un avertissement à l'encontre d'une salariée, qui en avait alors demandé (avec succès) l'annulation, faute de règlement intérieur le prévoyant.

Il est donc impossible de prononcer une sanction autre que le licenciement,



tel qu'un avertissement, une mise à pied, ou une rétrogradation si le règlement intérieur ne prévoit pas cette sanction.

Dans les autres entreprises – celles comptant moins de 20 salariés – le règlement intérieur étant facultatif, toute l'échelle des sanctions est utilisable

Source : Cass. soc. 23 mars 2017, n° 15-23090 FSPB

Indemnité pour violation du statut producteur

Dès lors qu'à la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par le jugement, ici en 2014, le mandat représentatif en cours au jour de la demande était expiré, le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité forfaitaire prenant en compte la période de protection résultant d'un nouveau mandat obtenu,

en cours de procédure, par un renouvellement en 2012, et qui aurait été égal à l'ensemble des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'échéance de son statut protecteur en mai 2017.

Le principe est celui-ci : à la date de la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée par le jugement (ici en 2014), le mandat représentatif en cours au jour de la demande était expiré. Le salarié ne peut donc prétendre à une indemnité forfaitaire, prenant en compte la période de protection résultant d'un nouveau mandat obtenu, en cours de procédure,

par un renouvellement en 2012 ; indemnité qui aurait été égale à l'ensemble des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à l'échéance de son statut protecteur en mai 2017.

Source : Cour de cassation du 7 mars 2017, n° 15-24.484 FS-D

Licenciement pour absence prolongée : la perturbation doit toucher l'ensemble de l'entreprise

Aucun licenciement ne peut intervenir au motif d'une absence du salarié résultant de sa maladie, sauf si cette absence entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise – et non simplement du service juridique dans lequel travaillait la salariée ici.

En conséquence, la Cour de cassation a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Rappel : il en est de même lorsque l'absence du salarié ne perturbe qu'un secteur d'activité (Cass. soc., 13 mai 2015) ou un seul magasin de la société (Cass. soc., 19 mai 2016).

Source : Cass. soc., 1er févr. 2017, n° 15-17.101

(suite page 7)

(suite de la page 6)

L'activité syndicale peut-elle être prise en compte pour évaluer un salarié ?

Dans cette affaire, un salarié investi de mandats électifs s'estime victime d'une discrimination syndicale dans son évolution de carrière, avec à l'appui des évaluations annuelles faisant état de ses fonctions électives.

Selon la Cour de cassation, l'exercice d'activités syndicales ne peut pas être pris en compte dans l'évaluation professionnelle d'un salarié, sauf application d'un accord collectif propre à garantir la neutralité de l'engagement ou à le valoriser.

Les juges ne pouvaient donc pas écarter l'existence d'une discrimination tout en constatant que les évaluations faisaient état de fonctions électives, non pas seulement à titre informatif, mais pour caractériser le comportement du salarié.

Source : Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-20.799

Accord du salarié en cas de modification du salaire, même à la hausse

Un ingénieur commercial est embauché avec une rémunération fixe complétée par une prime en fonction des contrats réalisés. Un an après, il est promu directeur d'agence, et ne perçoit plus de commissions, mais bénéficie en contrepartie, d'une augmentation de son salaire brut de 110 %. Il refuse de signer son avenant. Après son licenciement, il réclame un rappel de commissions.

La cour de cassation lui donne raison, en rappelant que ce changement de rémunération ne pouvait lui être imposé sans son accord, et que la rémunération contractuelle d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant ni dans sa structure sans son accord, peu important que le nouveau mode de rémunération soit supérieur au salaire antérieur.

Source : Cass. soc. 25 janvier 2017, n° 15-21352



Sanctions disciplinaires : la prescription de 2 mois ne joue pas en cas de répétition des fautes

Selon l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Cependant, ainsi que la Cour de cassation le rappelle, l'employeur peut prendre en compte des faits antérieurs à deux mois si le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

Ainsi, un employeur qui constate l'existence d'agissements pouvant s'assimiler à un véritable harcèlement perpétués par sa salariée peut valablement la licencier pour faute grave plus de deux mois après avoir pris connaissance des faits, lorsque des lettres rédigées par plusieurs salariés prouvaient que les agissements fautifs s'étaient poursuivis jusqu'à moins de deux mois avant l'engagement des poursuites.

Source : Cour de cassation, Chambre sociale, 19 janvier 2017, 15-24404

Clause de mobilité : l'employeur est tenu par ses promesses

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une clause de mobilité, un employeur propose à une hôtesse d'accueil deux mutations géographiques, tout en prenant soin de préciser dans un courrier qu'en cas de refus elle serait affectée au siège social de l'entreprise. Dès lors, confronté au refus de la salariée d'être affectée sur l'un des deux sites proposés, l'employeur ne peut pas valablement revenir sur son engagement unilatéral et licencier pour faute grave au seul motif qu'il n'y a fina-

lement pas de poste disponible au siège social, décide la Cour de cassation.

Source : Cass. soc. Chambre sociale, 11 janvier 2017, 15-23684

Un RRH peut être licencié pour ne pas avoir mis fin à des méthodes managériales inacceptables

La Cour de cassation a validé le licenciement d'une RRH qui avait, en toute connaissance de cause, laissé un directeur de magasin, avec qui elle travaillait en étroite collaboration, se comporter de manière inacceptable avec ses subordonnés.

Elle n'avait, disent les juges, rien fait pour mettre fin à ces pratiques alors qu'en sa qualité de responsable des ressources humaines, elle avait une mission particulière en matière de management, qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail "optimales" pour les collaborateurs, que la définition contractuelle de ses fonctions précisait qu'elle devait "mettre en œuvre, dans le cadre de la politique RH France, les politiques humaines et sociales" et que le responsable des ressources humaines était "un expert en matière d'évaluation et de management des hommes et des équipes".

En cautionnant et en laissant perdurer de telles méthodes, la salariée avait manqué à ses obligations contractuelles et avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés.

En conséquence, son licenciement pour cause réelle et sérieuse était bel et bien justifié.

Source : Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406

(suite page 8)

(suite de la page 7)

La prime de 13^e mois ne vaut pas prime de vacances SYNTEC

Ici, un salarié, dont le contrat de travail fixe le versement d'une prime annuelle, perçoit en juin et en novembre une prime intitulée "treizième mois".

Pour l'entreprise, cette prime vaut prime

de vacances au sens de l'article 31 de la convention collective SYNTEC, contrairement au salarié qui réclame son paiement.

≠ La cour d'appel donne raison au salarié en rappelant que seules des primes non contractualisées, versées par l'employeur de façon unilatérale, discrétionnaire, non garantie ou exceptionnelle, peuvent tenir lieu de prime de vacances telle que prévue par l'article 31 susmentionné.

Position confirmée par la Cour de cassation qui vient conforter une jurisprudence déjà établie depuis 2011, à savoir que lorsque "la prime de treizième mois" est un élément fixe de la rémunération annuelle du salarié, celle-ci ne saurait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 de la Convention collective nationale SYNTEC.

Source : Cass. soc., 26 janv. 2017, pourvoi n°15-29317

Jurisprudence collective

Trois arrêts de jurisprudence collective ont retenu notre attention depuis notre dernière publication. Nous vous incitons à en prendre connaissance.

Le Comité d'entreprise n'a pas à être consulté sur un simple projet d'extension de bureaux

Une société déménage son siège social après avoir informé et consulté la DUP et le CHSCT. Peu après, elle projette d'étendre ses bureaux sur un demi-étage supplémentaire. Le CHSCT est alors informé et consulté mais la DUP est seulement informée.

La Cour de cassation approuve les juges du fond d'avoir rejeté la demande de consultation de la DUP au motif que l'installation d'une partie des salariés sur un demi-étage supplémentaire n'entraînait aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi, ni de la durée du travail, ou de volume ou de structure des effectifs et qu'il n'était pas démontré que la location de ses bureaux était de nature à inquiéter la situation économique et financière de la société.

Dès lors, le projet ne relevait pas de la consultation obligatoire de cette instance.

Source : Cass. soc., 1^{er} février 2017, n°15-22.362 F-D

Un syndicat peut s'opposer à un accord collectif par courrier électronique

Le ou les syndicats qui souhaitent s'opposer à la conclusion d'un accord collectif doivent adresser aux signataires une notification écrite et motivée, précisant



les points de désaccord.

Dans cette affaire, des syndicats avaient choisi de s'opposer à un accord par courrier électronique. L'employeur et les syndicats signataires contestaient la validité de cette opposition. Selon eux, le code du travail exige un écrit, sous forme d'un courrier papier.

La cour d'appel saisie valide l'opposition, position confortée par la Cour de cassation, en reconnaissant l'opposition notifiée par voie électronique comme valable.

Source : Cass. soc. 23 mars 2017, n°16-13159 FSPB

Délégué du personnel faisant office de CHSCT : le Secrétaire doit être un titulaire

Ici, le renouvellement du CHSCT n'avait pas pu se faire faute de candidats. Ce

sont donc les DP qui remplacent l'institution manquante en application de l'article L2313-16 du code du travail. Ces derniers ont alors procédé à la désignation d'un DP suppléant en qualité de secrétaire. L'employeur conteste cette désignation.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur, en s'appuyant sur l'article R. 4614-1 du code du travail, et vient apporter une précision inédite : le secrétaire du CHSCT est forcément désigné parmi les délégués du personnel titulaires.

Source : Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-23.571 FSPB

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°31 - mai 2017

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 : Carole Boyer, Michel de La Force,
Marie Becaert, Hervé Resse
Photos : Fotolia
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours,
72230 MULSANNE

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

