

≈ 3 questions, nos réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

“En marche... arrière toute ?”

Juste avant les vacances, la FIECI annonçait qu’il faudrait prendre des forces car la rentrée pourrait s’avérer “délicate”. Où en sommes-nous... au juste, aujourd’hui ?

Comme plusieurs de mes collègues Présidents de Fédérations CFE-CGC, j’ai appelé via les réseaux sociaux à manifester le 12 septembre contre les ordonnances présentées fin août. Certes, nos négociateurs n’auront durant les vacances pas été privés de rencontres et discussions avec les représentants du gouvernement. Mais était-ce un effet inattendu de la “jupitérisation” de la nouvelle gouvernance, nombre de questions soulevées restaient sans réponse... chacune systématiquement renvoyée à de nouveaux arbitrages. Finalement nos craintes étaient fondées. La communication du 1^{er} Ministre et de la Ministre du Travail, et le contenu enfin dévoilé des 5 ordonnances, le 31 août, ne les ont en rien dissipées. Il y a au contraire beaucoup à en dire !

≈ sommaire

Chiffres p. 2-3

Pétition p. 3

Infos jurisprudence p. 4-5

On vous écoute !...

Tout part d’une contre-vérité : notre chômage de masse viendrait de la lourdeur de notre Code du Travail. On prétend le simplifier, le fluidifier : il s’agit en fait de l’ubériser ! D’installer comme une nouvelle normalité la précarisation des emplois, de jouer encore et toujours sur la réduction des coûts fixes – en dehors des dividendes versés aux actionnaires – ; de banaliser des contrats de chantiers détournés de leur vocation initiale. Expliquer que pour “lever le frein aux embauches”, il faut d’abord lever le frein aux licenciements, en limitant les recours aux prudhommes, c’est un paradoxe vieux comme Hérode. Mais il n’a jamais produit les effets escomptés.

Par ailleurs, on craignait de voir réduite l’influence des représentations syndicales. Il est clair qu’il s’agit bien de les marginaliser autant qu’on pourra, signifiant en somme qu’elles sont “un autre frein” à l’emploi. Résumons : loin de libérer les forces productives, on souhaite dérouler un tapis rouge ultralibéral aux plus libéraux des employeurs. Ce constat peut apparaître brutal et exagérément politique. Il fait juste écho à un dispositif délibérément idéologique.

En juin, la FIECI lançait une pétition contre la suppression du CHSCT. Quel écho rencontre-t-elle ?

Un franc succès. Nous avons passé la barre des 25.000 signatures, et continuons à nous mobiliser contre cette disparition (lire page 3). Supprimer le CHSCT, je le dis avec toute l’énergie nécessaire, marquerait une régression terrible et funeste. Décidément, dans cette promesse d’un pays “En Marche”, il semblerait qu’on n’ait pas vu et lu, en petits caractères comme dans certains contrats, cette précision, qui aujourd’hui saute aux yeux : “en marche arrière...”

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°32 - septembre 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, 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
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

Statistiques pour une partie de Poker ?

Les ordonnances doivent faire reculer "le chômage de masse". Qu'on nous permette de douter des termes de cette équation...

"Les chiffres, on leur fait dire ce qu'on veut..." Antienne connue ! Il n'y a pas de rentrée de septembre sans son cortège de statistiques ; et pas de statistique qui ne puisse être déformée ou contredite. Néanmoins il y a cette année du nouveau. Alors que les ordonnances présentées le 31 août auraient mission de simplifier notre Code du Travail pour faire reculer le chômage... on sait déjà que "Tous les clignotants sont déjà au vert". Qu'en penser ?

Le chômage régresse déjà

On parle ici du chômage au sens du BIT, exprimé en pourcentage de la population active. Cette définition désigne une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

un qui commence dans moins de trois mois.

Attention ! Un chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrit à Pôle Emploi (et inversement).

Nous ne nous sommes pas encore remis de la crise de 2008. Le taux est redescendu sous la barre symbolique des 10 %, franchie durant le précédent quinquennat. Certes la route est encore longue. C'est là l'argument majeur des partisans de cette nouvelle réforme du Code du Travail. Ils prétendent qu'elle dynamisera notre économie, donc l'emploi, et permettra de rattraper les retards pris sur nos voisins.

Un nouveau cycle de "croissance solide"

Tel est le titre du volumineux dossier

créations d'emploi seront à la hausse, ce qui est déjà le cas depuis six mois. Le chômage diminuera. Et si les chiffres de juillet présentés fin août ont été mauvais, cela relève davantage d'un phénomène saisonnier que d'un énième retournement de tendance.

Ces prévisions de l'INSEE renforcent les derniers résultats (et non prévisions) d'Eurostat, qui observe l'économie dans tous les pays d'Europe ayant adopté la monnaie unique.

Naturellement, chaque pays suit ses propres évolutions. L'INSEE estime "que le PIB français s'élèverait de 1,6 % en 2017, croissance inédite depuis 2011". L'activité française retrouverait ainsi une croissance plus proche de celle de la zone euro, après trois années de progression plus faible.

L'économie française va dans ce sillage générer 203 000 emplois marchands en 2017, quasiment comme en 2016. Les perspectives en matière d'effectifs sont favorables dans toutes les enquêtes de conjoncture. L'indicateur "climat de l'emploi" qui s'établissait à 108 en mai, permet d'espérer de bonnes perspectives, toujours fonctions du contexte globalement favorable.

Dès lors, il faut le dire : s'apprêter à corréliser les ordonnances et la baisse du chômage, s'apparente à un bluff digne des meilleures parties de poker. Sauf à constater une accélération formidable de cette baisse, l'impact des ordonnances ne produira aucun effet dans les mois à venir.

Un point positif

Le dispositif présenté comporte certes un point positif : les réserves "d'emplois à créer" sont bien dans les TPE et PME, plus que dans les grandes entreprises. Cette approche nouvelle est pertinente ; mais qu'on nous permette de penser que ce sont les carnets de commandes qui d'abord permettront à ces entreprises de grandir.

Évolution du taux de chômage en France (source INSEE)

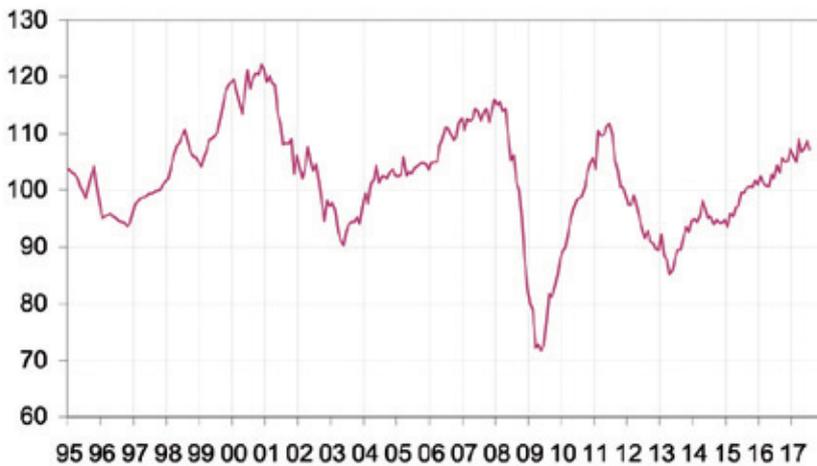


- être sans emploi : ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- être disponible pour un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé

publié en juin 2017 par l'INSEE. Analyser l'état de l'économie mondiale, ainsi que de la nôtre, il démontre que nous sommes entrés dans un nouveau cycle de croissance mondiale. On peut affirmer à sa lecture que : notre croissance sera meilleure en 2017 et 2018 ; que les

(suite page 3)

Evolution du climat de l'emploi en France (source INSEE)



(suite de la page 2)

Pas d'ordonnance sur la répartition des bénéfices ?

Le choc salutaire promis aura-t-il d'heureuses incidences dans les portemonnaies ?

Cela n'a vraiment rien de certain. Car la France a cette façon très spécifique, quand son économie crée des bénéfices, de les répartir... En 2017 comme en 2016, notre pays s'affiche comme le "plus gros payeur de dividendes" d'Europe. 54,3 milliards de dollars en 2016. Et déjà 40 milliards pour le

1^{er} semestre 2017. On a les succès qu'on peut. Et rappelons-nous aussi ce CICE qui devait "créer un million d'emplois"...

Si la flexibilité accrue du travail aura des vertus pour les comptes des entreprises, elles profiteront moins aux salariés qu'aux détenteurs de parts. Certains sont certes actionnaires de leur entreprise. Encore faut-il travailler dans une entreprise cotée. Encore faut-il avoir un emploi stable. Encore faut-il pouvoir épargner.

Ainsi, lorsque le Président de la Confédération CFE-CGC François Hommeril déclarait au cœur de l'été, dans une interview au Dauphiné Libéré que "nous allons nous retrouver face à une énième réforme libérale qui amènera de la précarité supplémentaire et du dumping social", les informations reçues le 31 août n'ont fait, on peut le craindre, qu'apporter de l'eau à son moulin. ≈

≈ pétition

CHSCT : on ne lâche rien !

Confirmant nos craintes, le projet de réforme du Code du Travail présenté le 31 août 2017 par le Gouvernement a, dans l'"Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales", entériné la suppression annoncée du CHSCT.

Les instances CE, DP et CHSCT devraient donc être fusionnées au sein d'un unique "Comité Social et Economique", et les prérogatives spécifiques à chaque instance seraient alors amenées à disparaître.

Le premier ministre a précisé que "le texte actuel est celui qui sera présenté au Conseil d'Etat, puis au Conseil des ministres le 22 septembre 2017, et qui sera signé par le président. Il peut être modifié à la marge mais il faut aller vite. Il sera en

vigueur à la fin du mois de septembre".

C'est pourquoi aujourd'hui, sans perdre de temps, nous renouvelons ici, notre appel à signer la pétition "Pour le maintien du CHSCT", qui a déjà recueilli plus de 25.000 signatures.

Soyons les plus nombreux possibles à signer cet appel ! Et pour y parvenir, partagez-le, encore et encore ! C'est ainsi que nous parviendrons à nous faire entendre.

Michel de La Force,
président de la FIECI CFE-CGC



contact@fieci-cgc.com

URL de la pétition : <https://www.change.org/p/minist%C3%A8re-du-travail-pour-le-maintien-du-chsct>
URL raccourci de la pétition : <http://bit.ly/2wHJ47g>

Dernières jurisprudences individuelles

Repos, harcèlement, souffrance au travail : ces arrêts de la Cour de Cassation ont retenu toute notre attention...

C'est à l'employeur de prouver qu'il a respecté ses obligations en matière de durée maximale du travail et durée minimale de repos

Un salarié reproche à son employeur de n'avoir pas respecté la durée maximale hebdomadaire du travail et les durées minimales de repos. En guise de réponse, l'employeur demande à l'intéressé de lui fournir les éléments qui confirment ses reproches. A tort, estime la Cour de cassation, qui rappelle que le respect des seuils (en termes de repos) et des plafonds (en matière de durée du travail) s'impose à l'employeur. C'est à lui de prouver, en cas de désaccord, qu'il a satisfait à ses obligations.

Source : Cass. soc., 23 mai 2017, n° de pourvoi: 15-24507

son d'un fait de harcèlement sexuel dont elle avait été victime par son employeur, président de l'association : il lui avait conseillé de "dormir avec lui dans sa chambre".

Source : Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300

Souffrance au travail : l'employeur a l'obligation de désamorcer les conflits entre collègues

La cour de cassation vient de réaffirmer, en validant la résiliation judiciaire du contrat de travail par une salariée, qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit mettre fin aux conflits internes qui mettent en danger la santé des salariés.

À défaut de solution amiable trouvée entre les salariés, l'employeur doit pro-

poser un changement de bureau ou un poste dans un autre établissement, et ce sans attendre la fin de son arrêt de travail pour maladie.

La salariée a estimé que l'employeur a manqué à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il était tenu, en n'empêchant pas son harcèlement. La Cour de cassation lui a donné raison en considérant que les mesures qui avaient été mises en place étaient insuffisantes (invitation de la salariée à prendre rendez-vous avec la médecine du travail ; organisation d'une réunion entre la salariée et les trois autres salariés du service, parmi lesquels sa harceleuse).

Source : Cass soc, 22 juin 2017, n° 16-15507

Le malaise au temps et au lieu de travail est toujours un accident du travail

Toute lésion survenue aux temps et au lieu de travail est présumée être imputable au travail sauf à en prouver la cause étrangère.

La présomption d'imputabilité permet aux caisses primaires de prendre d'emblée en charge un accident sur la seule base du certificat médical initial et de la déclaration d'accident du travail. Il est alors inutile de diligenter une enquête, même si dans la pratique cette enquête est quasi systématiquement menée dans le cas de malaise, survenu au temps et au lieu du travail.

La Cour de cassation a récemment illustré cette position, dans le cadre d'un malaise survenu au cours d'un entretien avec un responsable hiérarchique, sans que la salariée n'ait à démontrer en quoi l'entretien s'était déroulé dans des conditions susceptibles d'être à l'origine d'un choc psychologique, ou que le ton de la supérieure hiérarchique ait permis d'expliquer un tel choc.

Source : Cass soc, 4 mai 2017, n° 15-29.411



Un fait isolé peut caractériser à lui seul une situation de harcèlement sexuel

Pour la Cour de Cassation, un fait, même unique, permet de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

En l'espèce, une animatrice d'un camp de scoutisme avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin de faire requalifier sa démission en un licenciement nul en rai-

son d'un fait de harcèlement sexuel dont elle avait été victime par son employeur, président de l'association : il lui avait conseillé de "dormir avec lui dans sa chambre".

En l'espèce, une salariée endurait une mise à l'écart au sein de son équipe, l'un de ses collègues étant à l'origine de cette exclusion. Son état de santé s'était dégradé, et elle était placée en arrêt de travail.

La salariée a estimé que l'employeur a manqué à l'obligation de sécurité de résul-

(suite page 5)

(suite de la page 4)

Après un arrêt maladie, il faut calculer l'indemnité de licenciement sur la base du salaire antérieur à l'arrêt maladie

À la suite d'un arrêt de travail pour maladie, un salarié avait été licencié (pour inaptitude et impossibilité de reclassement). L'employeur lui avait versé son indemnité de licenciement calculée sur

la base de la rémunération perçue pendant l'arrêt maladie. La Cour de cassation condamne cette pratique. Elle pose pour principe que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des 12 ou des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie.

Cette solution vise à respecter le principe de non-discrimination liée à l'état de santé. En effet elle neutralise, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, la période pendant laquelle le salarié a été en arrêt de travail pour maladie et donc pendant laquelle il a potentiellement subi une baisse de rémunération.

Source : Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-22223

Jurisprudence collective

Du côté des jurisprudences collectives, deux arrêts à connaître, lorsqu'on prépare les élections.

Pas de contestation du protocole d'accord préélectoral valablement adopté

À partir du moment où le protocole préélectoral a été adopté dans les conditions de majorité prévues par le code du travail, il ne peut être contesté que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public.

Pour être valable, le protocole d'accord préélectoral doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Le protocole préélectoral qui répond à cette condition de double majorité ne peut être contesté devant le juge judiciaire, c'est-à-dire le tribunal d'instance, qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public ; notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral.

Dans cette affaire, le syndicat à l'origine de la demande d'annulation du protocole préélectoral et des élections faisait valoir que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de loyauté dans la conduite de la négociation préélectorale. Plus précisément, il lui reprochait de ne pas lui avoir fourni les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de



la régularité des listes électorales.

En cassation, il a été jugé que, pour pouvoir remettre en cause la validité du protocole préélectoral, il aurait fallu prouver qu'il contenait des stipulations contraires à l'ordre public méconnaissant, notamment, les principes généraux du droit électoral (c'est-à-dire des règles qui sont là pour garantir la liberté, la sincérité et le secret du scrutin et dont la méconnaissance est suffisamment grave pour justifier l'annulation automatique des élections). Ce n'était pas le cas ici.

Toute la question est alors de savoir dans quel cas une telle situation peut se

produire. A titre d'exemple, il a été jugé qu'un protocole d'accord préélectoral qui n'attribue aucun siège à une catégorie de personnel est contraire à l'ordre public. Il en a été jugé de même à propos d'un protocole dont l'une des stipulations avait pour effet d'exclure de l'électorat et l'éligibilité une catégorie de salariés sur la seule considération des fiches de postes relatives à leurs fonctions.

Source : Cass. soc., 4 mai 2017, n°16-18297

La réception tardive d'un seul vote par correspondance peut justifier l'annulation des élections

Quand un syndicat se retrouve privé d'élu et de toute représentativité dans l'entreprise à cause de l'acheminement tardif (ici, en raison d'un retard imputable à la Poste) d'un seul vote par correspondance, les élections doivent être annulées.

Les résultats du premier tour de l'élection des titulaires du CE permettant de déterminer les syndicats qui seront représentatifs dans l'entreprise, la moindre irrégularité peut justifier l'annulation des élections dès lors que cela a une influence sur la représentativité des syndicats, comme l'illustre cette une récente jurisprudence.

Source : Cass. soc., 21 juin 2017, n° 16-60.262



Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric