Passerelles CADRES

CFE CGC FIECI PARTAGEZ

Lettre de la Fieci CFE-CGC - n° 34 - Décembre 2017

≈ édito

Michel de La Force
Président de la FIECI

En 2018, plus que jamais à vos côtés

Nous arrivons au terme de cette année particulièrement dense, chargée d'informations nouvelles et d'incertitudes sans savoir pour autant avec précision ce que sera l'avenir, notamment social.
Dans la continuité des 5 ordonnances de septembre 2017 (plus de 150 pages déjà), nous attendons les décrets d'application (une vingtaine en tout), actuellement publiés au compte-goutte, même si tous étaient annoncés pour la fin de l'année 2017.
En parallèle, une sixième ordonnance (déjà surnommée "ordonnance balai") devrait apporter des modifications plus ou moins profondes aux 5 précédentes, comme nous le détaillons dans ce numéro.
En conséquence de tout cela, même si notre impression générale est pour l'instant plutôt négative et quelque peu teintée d'amertume, nous sommes encore et toujours dans l'expectative quant aux conséquences et bouleversements à court, moyen et long terme.
Et l'analyse, ainsi que la traduction ensuite de ces bouleversements, va prendre du temps. Il est évident pour tous les acteurs (y compris les politiques) que ces nouveaux dispositifs vont être générateurs d'interprétations et de conflits, et donc de jurisprudence, qui va de ce fait alourdir encore ce Code du Travail que ces mêmes politiques voulaient simplifier...
Cela ne nous empêche pas, depuis plusieurs mois, de nous organiser pour apporter au mieux notre aide et notre analyse à nos adhérents et à nos élus, notamment via nos Matinées juridiques qui rencontrent, au vu de ces sujets brûlants, un fort succès, en présentiel et lors de leur diffusion sur nos différents supports numériques.
En outre, nous le rappelons à nouveau, ces textes fixent pour beaucoup des mesures minimales, mais cela n'empêche en rien les entreprises, et les partenaires sociaux, de "faire mieux", d'aller plus loin, pour les salariés, que le strict minimum accordé par ces dispositions, dans de nombreux domaines. Nous en avons déjà quelques exemples. Et c'est là que nous pourrons voir, réellement, ce que les employeurs sont prêts à donner, ou non. La négociation dans nos Branches professionnelles et dans les entreprises n'est pas fermée, au contraire elle reste à écrire. C'est à cette aune que ces dernières devront être jugées par les salariés. Préserver le droit syndical et la place du social va devenir un label positif et les discours bateau du type "nous savons que notre valeur ajoutée c'est nos salariés" vont se vérifier tout de suite... Il va donc falloir que certains oublient leur belle langue de bois.
Nous vous retrouverons en 2018, pour ces chantiers, et d'autres encore, déjà annoncés.
À l'occasion de ce dernier numéro, je vous souhaite, en mon nom et en celui de toute l'équipe de la FIECI, à vous et à vos familles, de magnifiques et joyeuses fêtes de fin d'année.

≈ sommaire

Chiffres ..... p. 2-3

Ordonnance balai ..... p. 4-5

Affiches ..... p. 6

Jurisprudence ..... p. 8-10-11

≈ chiffres

L'état de l'emploi dans nos métiers...

S'appuyant sur les offres d'emploi qu'elle a diffusées l'an passé, l'APEC dresse un état de l'emploi cadre dans les différents bassins du territoire. Nous avons regardé ce qu'on peut retenir des quatre grands métiers que regroupe la fédération FIECI.

D'une façon générale, l'emploi cadre est fortement concentré sur quelques territoires, en particulier dans les métropoles. 17 bassins d'emploi (sur les 322 que compte l'hexagone), accueillent plus de 25.000 cadres. 58 % des cadres travaillent sur ces 17 territoires (contre 34 % de la population et 44 % de l'emploi salarié du secteur privé). Ces territoires sont pour 13 d'entre eux les capitales régionales (Dijon, Orléans, Ajaccio n'y sont pas), auxquels s'ajoutent quatre bassins très porteurs pour les cadres : Grenoble, Aix-en-Provence, Montpellier et Saclay.

Ces mêmes 17 bassins d'emploi représentent 66 % des 420.000 offres d'emploi publiées par l'Apec. Et à lui seul, le bassin d'emploi de Paris regroupe un quart des cadres du privé, et représente 31 % des offres publiées par l'Apec en 2016.

INGÉNIERIE-R&D : l'attractivité de Saclay

Pour l'APEC, ce secteur comprend les services d'architecture et d'ingénierie, les activités de design et de cartographie, les activités de contrôle et d'analyse techniques. Côté R&D, il rassemble aussi les travaux de recherche expérimentale et appliquée.

Dans ces secteurs 52 % sont des emplois sont cadres (soit 500.000), contre 19 % en moyenne pour l'ensemble des secteurs d'activité. 23.500 cadres ont été recrutés dans ce secteur en 2016, en nette augmentation par rapport à 2015 (+13 %). L'APEC estime que ce volume aura également continué de croitre en 2017. Ciblant le plus souvent dans ses recrutements des candidats de haut niveau (diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de masters, docteurs), le secteur constitue un domaine d'activité clé pour l'emploi cadre.

Les besoins en recrutement pour ce secteur dans les métropoles sont massifs : plus de 10.900 offres ont été publiées par l'Apec en 2016 dans le bassin d'emploi de Paris, entre 2.500 et 4.000 dans ceux de Toulouse, Saclay ou Lyon. À eux seuls les bassins d'emploi de Paris, Saclay, Lyon et Toulouse regroupent la moitié des offres d'emploi du secteur. C'est à Saclay que la proportion d'offres diffusées en ingénierie-R&D est la plus forte. Ambitionnant de devenir une Silicon Valley à la française, Saclay accueille l'une des plus fortes concentrations de chercheurs au monde. Les deux plus grands centres de R&D français sont situés sur ce bassin : le technocentre de Renault à Guyancourt (11.000 salariés) et le centre technique de PSA à Vélizy (5.000 salariés).

INFORMATIQUE : capitale, Paris !

Le secteur des activités informatiques regroupe la programmation, la conception de systèmes, le conseil, la maintenance, mais également les activités d'édition de logiciels, le traitement de données ou encore les activités des sites Internet.

Fin 2016, 316.000 cadres travaillaient dans ce secteur pour environ 470.000 salariés, soit un taux de 67 %, le plus élevé de tous les secteurs d'activité (moyenne de 19 %). Les volumes de recrutement de cadres dans ce secteur sont en très forte augmentation depuis 2013. En 2016, environ 47.000 cadres ont été recrutés, soit près de 10.000 de plus qu'en 2015. Le volume de recrutement devrait dépasser les 50.000 en 2017. Le secteur des activités informatiques est le plus important diffuseur d'offres sur le site www.apec.fr. Les opportunités d'emploi y sont très concentrées dans certains territoires. Les grandes métropoles centralisent une grande part des offres publiées, Paris offrant 41 % du total des offres. Les grandes entreprises du secteur, et notamment les entreprises de services du numérique (ESN) sont toutes présentes dans la capitale française et y comptent une grande part de leurs salariés. De nombreuses start-up du numérique font également partie intégrante du paysage parisien.

(suite page 3)

(suite de la page 2)

Les métropoles régionales comme Lyon, Toulouse, Nantes, Lille, Bordeaux ont également diffusé plusieurs milliers d'offres dans ce secteur. Dans ces territoires, les activités informatiques représentent environ 20 % du total des offres publiées.

CONSEIL : opportunités dans tous les territoires

Le secteur comprend les activités des sièges sociaux d'une part, et les activités de conseil pour les affaires et conseils de gestion d'autre part. Regroupé avec les activités juridiques et comptables, le secteur comptait 578.000 salariés fin 2016, dont 39 % de cadres, un taux d'encadrement très élevé. Dans ces deux domaines, 19.000 recrutements de cadres ont été réalisés en 2016, volume annoncé en augmentation pour 2017. Le secteur d'activité reste difficile à observer dans sa globalité, certains sièges étant rattachés au secteur d'activité principal de l'entreprise, et les cabinets de conseil en recrutement et RH assurent souvent des activités où elles publient des offres pour le compte d'entreprises clientes. Comme pour les autres métiers concernant la FIEC, le volume d'offres dans ce secteur est plus important dans les métropoles. Les 10 bassins d'emploi ayant publié le plus d'offres dans ce secteur sont les mêmes que tous secteurs confondus : Paris, Lyon, Toulouse, Nantes, Lille, Saclay, Bordeaux, Rennes, Marseille-Aubagne, Strasbourg. Mais le bassin de Paris concentre à lui seul 36 % du total des offres du secteur. Compréhensible, puisqu'y sont présents les sièges sociaux de grands groupes. Notamment les sièges sociaux des entreprises du CAC 40 sont situés dans le bassin d'emploi de Paris, intra-muros (Axa, Renault, Alcatel-Lucent, France Télécom...), dans le quartier d'affaires de La Défense (Total, Société Géné- rale, Saint-Gobain...)

ou dans des communes de la petite couronne (L'Oréal à Clichy-la-Garenne, ST Microelectronics à Montrouge, Vallourec à Boulogne-Billancourt...).

Derrière Paris, Lyon est le deuxième bassin d'emploi ayant diffusé le plus d'offres, pour 7 % de l'ensemble des offres du secteur. Toulouse et Nantes viennent derrière (3 % des offres chacune). On note dans ce secteur, la présence a priori inattendue de Laval. Mais c'est Lactalis, 1er groupe laitier mondial (75.000 collaborateurs dont 15.000 en France), est historiquement implanté à Laval et environ 500 salariés travaillent au siège social du groupe.

FORMATION INITIALE ET CONTINUE : partout en France, dans les métropoles locales

Dans ce secteur, toutes les régions recèlent des offres. La formation initiale privée, les établissements de formation continue d'adultes, ou de soutien à l'enseignement couvrent tout le territoire. Fin 2016, on y comptait 80.000 cadres pour près de 315.000 salariés, soit un taux légèrement supérieur au taux moyen nationale (19 %). 5.500 cadres ont été recrutés dans ce secteur en 2016, volume également annoncé à la hausse en 2017. On recrute dans tous les bassins régionaux, mais singulièrement dans leurs plus grandes villes, où sont situés les établissements d'enseignement du supérieur (universités, grandes écoles…) et les grands groupes de formation continue. Paris ne réunit que 25 % des offres du secteur, soit un peu plus de 1.900 offres, ce qui montre l'étendue de la dispersion des offres. Notons la dynamique de Poitiers, notamment portée par le Centre national d'enseignement à distance (Cned) qui a implanté son siège principal sur le site du Futuroscope. ≈

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°34 - décembre 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, 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

La sixième ordonnance, une ordonnance balai

Moins de trois mois après leur publication, les cinq ordonnances réformant le Code du travail vont faire l'objet de modifications, au moyen d'une sixième ordonnance, dite "ordonnance balai", qui devra à son tour être ratifiée. Elle vise à la fois à corriger des erreurs ou autres incohérences, et à réécrire certaines dispositions jugées peu claires, mais elle retouche également, sur certains points, le fond.

Ainsi, on peut noter :

Le transfert des biens du CE au CSE

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des instances existantes (CE, CHSCT, etc ..) sont transférés à titre gratuit au CSE mis en place au terme du mandat en cours.

L'ordonnance rectificative précise que, lors de la dernière réunion du CE, celui-ci "décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose et, en priorité à destination du futur CSE ou conseil d'entreprise et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées".

Le projet d'ordonnance rectificative ajoute que, lors de sa première réunion, le CSE ou le conseil d'entreprise décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le CE lors de sa dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes.

L'élection du CSE

Le découpage de l'entreprise en établissements distincts ne se fait plus dans le protocole d'accord préélectoral, mais dans le cadre d'un accord d'entreprise, qui déterminera le nombre et le périmètre de ces établissements distincts.

En l'absence d'accord et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

À défaut d'accord, en cas de litige portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, c'est l'autorité administrative qui tranche.

Le projet d'ordonnance rectificative précise que la saisie de l'autorité administrative, lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, "suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats".

Le fonctionnement du CSE

Les anciennes IRP pouvaient faire l'objet d'accords d'entreprises ou de branche : par exemple regroupement d'instances, réunions communes, moyens, augmentation du nombre d'élus...

Le projet d'ordonnance rectificative précise que toutes les dispositions négociées par accord d'entreprise au sujet des IRP tombent à compter de la date du 1er tour des élections des membres du CSE, et ne sont plus applicables au futur CSE. En revanche le projet ne traite pas des dispositions prévues par accord de branche.

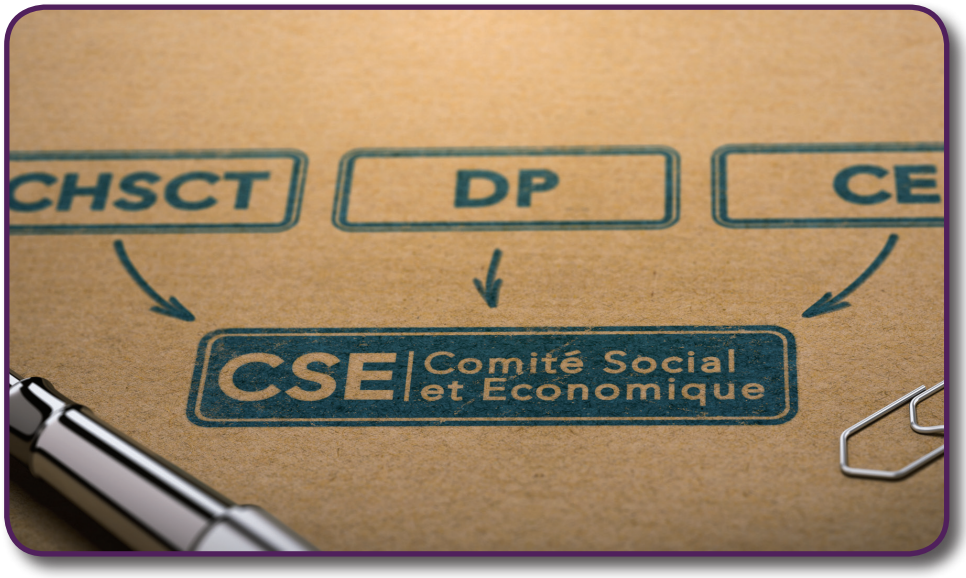
La rémunération des membres du CSE

L'ordonnance prévoit que les membres du CSE, en plus de leurs heures de délégation, bénéficient de temps payé comme temps de travail effectif. Il s'agit du temps passé notamment aux réunions avec l'employeur et aux réunions internes du comité et de ses commissions dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret.

En ce qui concerne les réunions payées comme du temps de travail effectif, le projet d'ordonnance rectificative supprime le terme "internes". Les réunions préparatoires pourraient ainsi être payées comme du temps de travail effectif, et non plus

(suite page 5)

(suite de la page 4)



imputées sur les heures de délégation.

En outre, le projet d'ordonnance rectificative précise qu'est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres du CSE "à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L.4132-2".

La compétence du conseil d'entreprise

L'ordonnance initiale permettait aux entreprises de remplacer le CSE par un "conseil d'entreprise".

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE, et est également seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise, sauf les accords soumis à des règles spécifiques de validité comme, notamment le protocole d'accord préélectoral, ou encore l'accord déterminant le contenu du PSE (qui restaient de la compétence des délégués syndicaux).

Le projet d'ordonnance rectificative supprime ces exceptions à la compétence de négociation du conseil d'entreprise. Il serait désormais seul compétent pour négocier tout type d'accord d'entreprise. Les DS n'auraient ainsi plus le pouvoir de négocier, en présence d'un conseil d'entreprise.

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

L'ordonnance impose à l'employeur de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE) :

- dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- dans les établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso notamment ;
- dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le projet d'ordonnance rectificative prévoit que cette décision peut être contestée devant la Direccte.

Les expertises du CSE

Le CSE peut décider de recourir à un " expert ", par exemple à un expert-comptable pour :

- pour l'expertise sur les orientations stratégiques ;
- pour l'expertise relative à la situation économique.

Le projet d'ordonnance rectificative ajoute que, lorsque le juge annule définitivement la délibération du CSE sur le recours à l'expertise, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur et que le CSE peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

L'ordonnance initiale a créé une obligation pour l'employeur de maintenir la rémunération du salarié en CFESS. L'employeur n'a plus la possibilité de demander le remboursement de ces rémunérations maintenues aux organisations syndicales. L'ordonnance prévoit en contrepartie la possibilité de déduire ces sommes de sa contribution au dialogue social de 0,016 %.

Le projet d'ordonnance rectificative prévoit de supprimer cette déduction (la contribution au dialogue social serait en contrepartie réduite par décret).

L'organisation d'élections en cas d'absorption d'une entreprise

L'ordonnance n° 6 prévoit que des élections doivent être immédiatement organisées en cas d'absorption d'une entreprise ne disposant pas encore de CSE par une entreprise dépourvue d'IRP. ≈

De nouveaux supports de communication

Des kakemonos (ou roll up) aux dimensions de 85X205, fournis avec sacoche de transport, (poids total 3 kg), sont disponibles à la Fédération pour vos tractages, manifs, 4 visuels différents possibles dont celui-ci.

Retrouvez plus de 30 affiches nouvelles ou actualisées sur notre site, et en version papier disponible à la FIECI.

Sextant Expertise

CE - CHSCT

Expert du dialogue social, de la négociation et des conditions de travail

Une équipe dynamique

Composée de spécialistes sectoriels, de spécialistes RH et de spécialistes CHSCT, l'équipe est animée de la **volonté de promouvoir des pratiques socialement responsables**.

Des diagnostics fiables et préventifs

Les objectifs de nos missions sont définis par les Comités qui nous mandatent, le plus souvent dans un cadre juridique qui prévoit le financement de nos travaux par l'entreprise : consultations sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière ou la politique sociale, droit d'alerte, réorganisation, licenciement collectif, participation, déménagement, risque grave, introduction de nouvelles technologies, etc.

Toutes nos interventions intègrent une dimension de **conseil** et de **transmission d'expérience et de méthode** au bénéfice des Représentants du Personnel, élus et négociateurs. Chez nous, pas de « rapport-type » standardisé, mais une réponse « **sur-mesure** » à vos préoccupations et objectifs.

Nous intervenons sur toute la France depuis notre siège à Paris, ou notre bureau à Aix-en-Provence.

L'exigence d'être utile

L'expert-comptable du CE aide les organisations syndicales dans la préparation des négociations, en allant chercher et en traitant l'information dont elles ont besoin, grâce aux droits d'expertise des comités et - dans certains cadres - des organisations syndicales elles-mêmes.

Sextant a développé un ensemble unique de compétences RH et CHSCT, afin de **conseiller utilement** les représentants du personnel, au-delà de la seule analyse de la situation économique et financière de l'entreprise. Nous aidons à générer le rapport de forces nécessaire à la négociation, grâce à nos conseils de mise en œuvre ; sans toutefois empiéter sur la définition des objectifs, qui appartient aux représentants du personnel.

Indépendants, nous apportons une expertise réaliste et sans compromis à l'ensemble des membres des instances qui nous mandatent (comités d'entreprise, groupes de négociations, instances paritaires, CHSCT). Nous mettons notre valeur ajoutée au service de tous ceux qui veulent **améliorer les conditions de travail et obtenir des résultats par la négociation**.

PS.2.2.032017

Nos points forts

- Des expertises orientées « identification des enjeux » (stratégiques, sociaux et financiers), évaluation des des marges de manœuvre, conseil et préparation à la négociation, évaluation des risques professionnels ;
- Une forte valeur ajoutée dans les domaines Ressources Humaines et sociaux ;
- Une évaluation préventive des risques professionnels pour les CHSCT en complémentarité des analyses comptables et RH ;
- Le transfert aux représentants du personnel de notre connaissance des enjeux sectoriels, notre prévenance en cas d'opportunités ou risques détectés, la délivrance de conseils connexes à nos travaux tout au long de l'année ;
- Le souci d'une prestation utile, bien au-delà de la seule délivrance d'une analyse dans un rapport ;
- L'information continue des élus (formation, conférences thématiques, publications spécialisées, etc.).

www.sextant-expertise.fr

Nous contacter

Siège social
Immeuble Le Cardinet
8 rue Bernard Buffet
75017 Paris
01 40 26 47 38
infos@sextant-expertise.fr

Agence Grand Sud
Parc du Golf Bâtiment 9
350 avenue JRGG de la Lauzière
13856 Aix-en-Provence
04 84 49 22 76
contactaix@sextant-expertise.fr

SEXTANT EXPERTISE

Jurisprudence individuelle

PRÉCONISATIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL : QUELLE VALEUR POUR L'EMPLOYEUR?

Ici, le médecin du travail préconise à un salarié le port d'un support de poignet. Cela est consigné sur la fiche d'aptitude adressée à l'employeur, qui n'en tient pas compte. Quelques mois plus tard, le salarié est en arrêt de travail, pour une maladie professionnelle liée à une faiblesse de ses poignets. Il est licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Le salarié demande des dommages et intérêts en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, car selon lui, en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail, l'employeur a mis en danger sa santé.

La Cour de Cassation a jugé que l'employeur avait effectivement manqué à son obligation de sécurité, ce qui justifie sa condamnation à verser des dommages et intérêts au salarié.

Source : Cour de Cassation, chambre sociale, 5 octobre 2017, n° 16-13581

UNE NOUVELLE DISTINCTION ENTRE OFFRE D'EMPLOI ET PROMESSE D'EMBAUCHE

La Cour de cassation procède ici à un revirement de jurisprudence.

En effet, la promesse d'embauche valait auparavant contrat de travail et aucune des deux parties ne pouvait se rétracter, sauf à justifier d'un motif légitime, dès lors que la promesse d'embauche précisait l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

Il faut dorénavant distinguer, selon que la proposition faite par l'employeur constitue une offre de contrat, qui peut être rétractée, ou une promesse unilatérale de contrat de travail.

La distinction entre "offre d'emploi" et "promesse d'embauche" est loin d'être évidente dans la mesure où, dans les deux cas, le contenu du document est le même (indication de emploi, de la rémunération et de la date d'entrée en fonction).

Il semble que la distinction porte davantage sur l'intensité de l'engagement de l'employeur. L'offre de contrat de travail ne doit exprimer que la volonté de son auteur de conclure un contrat de travail, tandis que la promesse unilatérale ne doit laisser au bénéficiaire que le choix d'accepter ou non l'offre (ce que la Cour de cassation nomme "droit d'option").

Il faudra, de toute évidence, attendre les prochains arrêts pour mieux apprécier ce revirement et ses conséquences.

Source : Cass. soc. 21 septembre 2017, n°16-20.103 et 16-20.104

UN SALARIÉ AU FORFAIT-JOURS NE PEUT PAS ÊTRE UN CADRE DIRIGEANT

La Cour de Cassation vient de juger qu'un salarié en forfait-jours ne peut pas être considéré comme un cadre dirigeant même si, suite à un litige, sa convention de forfait est jugée sans effet.

En effet, il ne rentre pas dans les missions du juge de rechercher si les fonctions réellement exercées par un salarié pourraient permettre de lui conférer la qualité de cadre dirigeant, dès lors qu'il ressort de sa promesse d'embauche et de son contrat de travail que l'employeur avait entendu le placer sous le régime du forfait jours.

Source : Cass. soc., 7 septembre 2017, n°15-24.725

LE DÉLAI PENDANT LEQUEL UN SALARIÉ PEUT REPORTER SES CONGÉS NON PRIS POUR CAUSE DE MALADIE PEUT NE PAS ÊTRE LIMITÉ

On savait que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis devaient être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés.

Mais quelle doit alors être la durée de cette période de report ?

(suite page 10)

Nouveaux véhicules légers… attention, ça glisse !

Trottinettes, monoroues, gyropodes… les véhicules légers, le plus souvent électriques, sont de plus en plus nombreux en ville. De quelle façon leur usage est-il encadré ? Comment prévenir les accidents ?

De nouveaux engins sillonnent nos rues. La trottinette, à deux roues, trois roues ou électrique, mais aussi la monoroue, le hoverboard ou encore le gyropode font désormais partie du paysage urbain. Prisés pour leur aspect pratique et écologique, ces nouveaux modes de déplacements étonnants sont en effet très appréciés des citadins pour la sensation de glisse qu'ils procurent. Mais gare à la chute ! Une mauvaise maîtrise du véhicule ou une méconnaissance des règles d'usage peut en effet entraîner un accident.

Assimilés aux piétons

S'il n'existe pas à ce jour de texte officiel spécifique à ces nouveaux transports en France, leur pratique est toutefois encadrée. Les usagers ne sont pas autorisés à rouler sur les pistes cyclables, ni sur la chaussée, exclusivement réservée aux véhicules immatriculés et aux vélos. Ils sont donc soumis aux règles du Code de la route… des piétons. À ce titre, ils doivent donc rouler sur les trottoirs ou dans des zones piétonnes, sans toutefois dépasser 6 km/h (environ la vitesse équivalente à la marche rapide). Les conducteurs de ces véhicules innovants sont par ailleurs tenus de respecter les feux tricolores piétons aux intersections, d'emprunter les passages protégés pour traverser et, bien sûr, *« prendre toute précaution pour ne pas nuire aux piétons »* (articles R. 412-34 à R. 412-43). Pour circuler librement et au-delà de 6 km/h, il faut emprunter des chemins privés ou se rendre en pleine nature, si le véhicule le permet.
Tout déplacement dans des lieux non autorisés peut entraîner une contravention.

Protections et qualité du matériel

Côté équipement, le port de protections (casque, coudières, genouillères) est fortement recommandé, tout comme l'utilisation d'une signalisation lumineuse ou d'un gilet de sécurité fluorescent. Par ailleurs, il est conseillé de s'entraîner à la conduite ou à la manœuvre de ces nouveaux engins avant toute utilisation en ville pour bien en maîtriser l'usage.

Cependant, ces précautions ne seront efficaces que si une condition sine qua non est respectée : la qualité du matériel.
Afin de mieux garantir la fiabilité des véhicules légers électriques, l'Afnor pilote actuellement un groupe de travail européen aux côtés des constructeurs. Ce travail devrait aboutir à une norme qui rendra obligatoire la présence d'un mode piéton bridant la vitesse à 6 km/h, mais pas seulement. La norme encadrera également la résistance des véhicules à la vibration et à la charge utile, et renforcera les mesures de sécurité électrique.
Une réglementation bienvenue pour endiguer la vente de produits à la conception aléatoire et pour garantir la sécurité des usagers.

PARAGRAPHE *imageurs* - crédit photo : © iStock - 03/17

Olivier D'ORSO
02 47 60 57 42
olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
protection-sociale-entreprise.fr

Plus d'informations sur **www.lasantegagnelentreprise.fr**

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre vie

Harmonie Mutuelle, 1re mutuelle santé de France.
Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.

(suite de la page 8)

La Cour de cassation précise que cette période de report doit dépasser “substantiellement” la durée de la période de référence. Elle a ainsi jugé insuffisant un délai d’1 an.

Source : Cass. soc., 21 septembre 2017, n°16-24.022

IL EST NÉCESSAIRE QUE LE SALARIÉ AIT QUALIFIÉ LUI-MÊME LES FAITS DE HARCÈLEMENT MORAL POUR REVENDIQUER ENSUITE LA PROTECTION AFFÉRENTE

Pour rappel, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir relaté des faits de harcèlement moral.

Mais un salarié ne peut revendiquer la protection garantie par l’article L.1152-2 du code du travail aux salariés ayant relaté des faits de harcèlement moral s’il n’a pas lui-même clairement qualifié les faits en question d’agissements de harcèlement moral. Par exemple, un courrier dans lequel un salarié s’était plaint de subir des comportements “abjects, déstabilisants et profondément injustes” n’a pas été jugé suffisant, et le salarié n’a pu faire reconnaître la nullité de son licenciement.

Source : Cass. soc., 13 septembre 2017, n°15-23.045

Jurisprudence collective

SURVEILLER LES ÉCHANGES D’UN SALARIÉ SUR UNE MESSAGERIE PROFESSIONNELLE PEUT CONSTITUER UNE VIOLATION DE LA VIE PRIVÉE

La surveillance des communications électroniques d’un salarié peut constituer une violation de son droit au respect de la vie privée et de la correspondance retient la Cour européenne des droits de l’homme. Le licenciement d’un salarié à la suite de la surveillance (retranscription pendant plusieurs jours par l’employeur des conversations du salarié sur sa messagerie professionnelle) est contraire à la Convention dès lors que le salarié n’a pas été informé de la possibilité d’être surveillé, de la nature et de l’étendue de cette surveillance, ni du degré d’intrusion dans sa vie privée et sa correspondance.

Les facteurs à prendre en compte sont également la légitimité des motifs avancés par l’employeur et la possibilité de recourir à un système moins intrusif, et “les instructions d’un employeur ne peuvent pas réduire à néant l’exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail”.

Le salarié avait échange via la messagerie avec sa famille, alors que le règlement intérieur de l’entreprise interdisait expressément “d’utiliser les ordinateurs, les photocopieurs, les téléphones, les téléscripteurs ou les télécopieurs à des fins personnelles”.

Source : Cour européenne des droits de l’homme, 5 septembre 2017, n° 61496/08

MANQUEMENT AUX RÈGLES DE CONFIDENTIALITÉ : LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ?

Une responsable administrative avait divulgué à un autre salarié le montant des salaires perçus par certains collègues. Elle a été mise à pied à titre conservatoire et licenciée pour faute grave, l’employeur lui reprochant d’avoir divulgué des informations confidentielles et d’avoir commis un manquement aux règles de confidentialité lui incombant.

La cour de cassation a confirmé que ce manquement aux règles de confidentialité incombant à la salariée, au regard des fonctions exercées, et étant de nature à créer des difficultés au sein de l’entreprise, constituait une faute grave rendant impossible le maintien de la salariée dans l’entreprise.

Source : Cass. soc. 22 novembre 2017, n° 16-24069

PROTECTION DU REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE : QUEL SORT EN CAS D’ANNULATION DE SA DÉSIGNATION ?

Le Représentant de section syndicale (RSS) mandaté par un syndicat non représentatif dans l’entreprise est un salarié protégé. L’autorisation administrative de licenciement est donc requise, y compris lorsque la désignation est annulée postérieurement à la convocation du salarié préalable à son licenciement.

Que se passe-t-il si la désignation ne remplit pas les conditions posées par la loi et vient ensuite à être annulée ?

Dans cette affaire, un salarié a été désigné le 20 mars 2014 en qualité de RSS. Le 16 juin 2014, le salarié a été convoqué à un entretien préalable en vue d’un éventuel licenciement. Le 3 juillet 2014, le tribunal d’instance a annulé la désignation du salarié. Celui-ci, licencié pour faute grave le 15 juillet 2014, a alors saisi le tribunal d’instance en référé pour faire valoir le non-respect par l’employeur de la protection attachée à son mandat et demander sa réintégration.

La Cour de cassation a considéré que “l’annulation par le tribunal d’instance de la désignation d’un représentant de section syndicale n’ayant pas d’effet rétroactif, la perte du statut protecteur n’intervient qu’à la date à laquelle le jugement d’annulation est prononcé”. Elle en conclut donc que “l’autorisation administrative de licen-

(suite page 11)

(suite de la page 10)

ciement est requise lorsque le salarié bénéficie de la protection à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement".

Il s'agit ici d'une exception au principe de l'effet rétroactif des nullités. Cette solution s'explique par la nécessité d'assurer une protection effective au salarié qui s'est exposé en devenant RSS et dont le mandat existait bel et bien le jour où il a été convoqué à l'entretien préalable (même solution que pour le Délégué syndical).

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 11 octobre 2017, n° 16-11.048

CONVENTION DE FORFAIT : UNE MODIFICATION PEUT-ELLE ÊTRE IMPOSÉE A UN SALARIÉ PROTÉGÉ ?

Pour rappel, une convention de forfait est un accord entre un employeur et un salarié sur une durée de travail dite forfaitaire et ce, qu'il s'agisse d'un forfait en heures ou en jours, et doit faire l'objet d'un accord de la part du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

Lorsque c'est un salarié protégé qui en bénéficie, il n'est pas possible de supprimer une convention de forfait sans son accord, même si c'est pour régulariser la convention de forfait après que plusieurs décisions de justice l'aient remise en cause et invalidée pour certains de ses collègues (pour cause de manque d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps).

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2017, n° 15-24.397

UN LIEU DE RÉUNION DU COMITÉ D'ENTREPRISE TROP DISTANT DU LIEU DE TRAVAIL DES ÉLUS PEUT CARACTÉRISER UN ABUS DE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR

L'employeur convoquant systématiquement à Puteaux (Hauts-de-Seine) les réunions d'un comité d'entreprise dont les deux établissements sont situés en Haute-Savoie, à plus de 500 kms de là, commet un abus de pouvoir, juge la cour d'appel, dans la mesure où le choix du lieu entraîne des "inconvénients sérieux" pour les élus et l'instance, et peut dissuader des candidatures pour le CE. Les élus avaient soutenu que ce choix de lieu de réunion du CE imposé par l'employeur devait s'analyser en une entrave au fonctionnement régulier du Comité d'entreprise.

Source : Cour d'appel de Chambéry 21 novembre 2017

≈ information

Studieuse matinée juridique

Ce 28 novembre 2017, la FIECI organisait une nouvelle Matinée Juridique à destination de ses adhérents. Le thème était d'une actualité brulante : **"Ce que changent les Ordonnances Macron en droit social individuel et collectif".**

L'initiative a donc comme nous l'espérions, rencontré un large succès. Le support de présentation ainsi que le film de la Matinée sont d'ores et déjà disponibles sur le site de la FIECI[(1)].

D'autres évènements, dont vous serez informés, suivront, à Paris et en régions, afin toujours de suivre ces évolutions législatives au plus près et de vous aider à en appréhender toutes les conséquences dans vos entreprises.

(1) soit via **www.fieci-cfecgc.org** soit en tapant directement l'adresse **http://bit.ly/2BA4EgI**

PRINT PLATINIUM

BIEN PLUS QU'UNE IMPRESSION . . .

AUDIT GRATUIT
01 42 42 55 11

UN SEUL INTERLOCUTEUR POUR L'ENSEMBLE DE VOS SERVICES

IMPRESSION
- COULEUR - N&B
- MULTIFONCTION
- IMPRIMANTE
- SCANNER
- ENTRETIEN
- MAINTENANCE

INFORMATIQUE
- INSTALLATION
- CONFIGURATION
- SERVEUR/RÉSEAUX
- SÉCURITÉ
- MAINTENANCE
- INFOGÉRANCE

TÉLÉPHONIE
- INSTALLATION PABX
- ACCUEIL PERSONNALISÉ
- LOGICIEL DE TAXATION
- VOIX SUR IP
- STANDARD AUTOMATIQUE
- CÂBLAGE

G.E.D
- ARCHIVAGE
- CLASSIFICATION
- DIFFUSION
- INDEXATION
- EFFICACITÉ
- PRODUCTIVITÉ

35 rue Pierre Brossolette
92300 LEVALLOIS-PERRET

01 42 42 55 11

commercial@print-platinium.fr

www.print-platinium.fr

Copyright © 2017 PRINT PLATINIUM