

## ≈ édito



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

## Ce que nous dit le présent, ce que nous disons pour demain.

À l'examen des premières mises en place, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, des nouveaux dispositifs amenés en force par les "ordonnances Macron", nous constatons plusieurs types de situations.

Sans généraliser pour autant, ce qui est certain est que, dans les entreprises où le Dirigeant a mesuré l'importance d'un dialogue social intelligent et équilibré, la mise en musique de ces nouveaux dispositifs se révèle simple et qu'elle, nous en faisons le pari, ne diminuera pas la qualité du dialogue social et respectera notre exigence de préserver les meilleures conditions d'emploi pour les salariés et de performance pour l'entreprise. Des solutions sont bâties pour maintenir au moins l'équivalent des instances anciennes, afin de conserver la proximité avec le terrain et avec les régions, et de permettre aux élus de continuer à bénéficier de moyens adéquats et nécessaires à l'exercice de leur mission, ou bien même de parvenir à un "mieux disant social".

Au quotidien, les discussions et négociations en cours ne sont pas toutes difficiles ou fermées, et des accords sont signés, qui témoignent d'un souci de préservation des équilibres.

À l'inverse, ces ordonnances ont également créé pour certains Dirigeants et pour leurs DRH, un effet d'aubaine, leur offrant un alibi facilitant le "moins disant social". Un tel choix sur le long terme aura comme résultat flagrant que les salariés – et les meilleurs d'entre eux en tout premier lieu – y regarderont à deux fois avant d'investir dans ces espaces appauvris.

Les ordonnances Macron ont donc assurément introduit, et nous l'avons déjà écrit, une forme de concurrence nouvelle. La puissance des réseaux sociaux et la numérisation de la communication vont ainsi jouer contre les plus "libéraux" de notre paysage. Dévaloriser la qualité de ce si précieux dialogue social est un piège.

Pour vous aider à réussir ces négociations, nous organisons des formations sur différents thèmes, dont le premier a été : "Ce que les Ordonnances Macron changent en matière de négociation et d'élections des Représentants du Personnel".

De nouvelles sessions, pour mettre en pratique ces thèmes (Aide à la négociation du nouveau protocole pré-électoral, approfondissement sur la mise en place des CSE, etc.), sont déjà prévues, en régions encore et bientôt à Paris. La formation et la transmission des expériences restent au cœur de notre démarche.

Puisqu'il y a un nouveau monde à concevoir, de nouveaux rapports à construire, des règles de dialogue à inventer et un temps nouveau qui s'ouvre, notre Fédération occupera toute sa place, en responsabilité, et nous ferons tout cela ensemble.

## ≈ sommaire

- Ordonnances ..... p. 2
- Infos jurisprudence ..... p. 3-4
- Communication ..... p. 5

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°35 - avril 2018

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329  
Directeur de la publication : Michel de La Force  
Rédacteur en chef : Carole Boyer  
Maquette : Joël Couturier  
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force  
Photos : 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

# Les modifications apportées aux ordonnances Macron

**La loi de ratification des ordonnances Macron a été définitivement adoptée par les parlementaires le 14 février 2018. Puis, par décision n°2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la loi ratifiant les ordonnances. Celle-ci a ensuite été promulguée et publiée au Journal Officiel du 31 mars 2018.**

Étaient notamment portés devant le Conseil constitutionnel : les clauses de verrouillage des branches, ou les accords de "performance collective" qui constitueraient une atteinte à la liberté contractuelle.

Le Conseil constitutionnel a déclaré conformes la plupart des mesures qui lui avaient été soumises, à l'exception principalement d'une censure des dispositions portant sur les élections partielles au CSE et d'une réserve sur le délai de deux mois de contestation des accords collectifs.

## Voici à ce stade, les principaux changements apportés par la loi de ratification :

- Date de mise en place du CSE : à la publication de la loi, les entreprises pourront, par accord collectif ou décision unilatérale, anticiper la mise en place d'un CSE lorsque les mandats des anciennes IRP arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2019. Dans ce cas, la durée des mandats actuels (DP, CE, CHSCT ou DUP) sera réduite d'une durée maximale d'un an de façon à avancer l'échéance de mise en place du CSE, et ce après consultation du CE, de la DUP ou des DP. Cette possibilité n'était initialement réservée qu'aux mandats prenant fin entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018.

- Selon l'ordonnance "balai" du 20 décembre 2017, toutes les dispositions fixées par accord d'entreprise au sujet des représentants du personnel (moyens, réunions communes, etc.) tombent à compter de la date du 1<sup>er</sup> tour des élections des membres du CSE et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020. La loi de ratification a étendu cette règle aux dispositions relatives aux représentants du personnel prévues par des accords de branche.

- Le nombre de mandats successifs des membres du CSE reste limité à 3.

La possibilité de déroger à cette limitation par une disposition du protocole d'accord préélectoral n'est pas ouverte aux entreprises comptant plus de 300 salariés ; de 50 à 300 salariés, une entreprise peut prévoir dans son accord préélectoral de ne pas appliquer cette limitation.

À noter : la référence à une durée maximale de 12 ans, envisagée pour tenir compte de durées de mandats différentes, a été abandonnée.

- Des élections partielles doivent être organisées :

- ✓ lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté,

- ✓ lorsque le nombre de titulaires de la délégation du personnel du CSE est réduit de moitié,

- ✓ ou, désormais, lorsque ces situations résultent d'une annulation judiciaire d'un ou plusieurs mandats pour non-respect de la règle de représentation proportionnelle des sexes dans la liste de candidatures au CSE.

- La loi de ratification rétablit le droit d'alerte dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en cas d'atteinte aux droits des

personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles, ou de danger grave et imminent.

- L'obligation de recevoir chaque mois les membres du CSE pour les questions individuelles (anciennes réunions des DP) reste finalement limitée aux CSE d'entreprises de moins de 50 salariés.

- Tous les membres du CSE bénéficieront de la formation en matière de santé, sécurité et de conditions de travail (SSCT), et non uniquement les membres de cette commission.

- Pour le calcul de la masse salariale brute servant de base pour le budget du CSE, les sommes distribuées aux salariés dans l'année au titre de l'intéressement et de la participation ne seront finalement pas prises en compte.

- Les nouveaux accords "emploi" s'appelleront finalement "accords de performance collective".

- Concernant la notion de "garanties équivalentes", relative aux 13 thèmes de négociation du bloc 1 et aux 4 thèmes du bloc 2, il est précisé que "cette équivalence de garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière".

- Concernant le télétravail, il est supprimé la distinction entre télétravail occasionnel et télétravail régulier. En outre, il n'y a plus d'obligation de conclure un accord collectif ou de rédiger une charte en cas de recours au télétravail : l'employeur et le salarié peuvent formaliser leur accord par tout moyen. ≈



# Jurisprudence individuelle

**Mobilité, heures supplémentaires, solde de tout compte : ces arrêts de la Cour de Cassation ont retenu toute notre attention...**



## VALIDITÉ D'UNE CLAUSE DE MOBILITÉ ?

Une salariée est licenciée pour faute grave après avoir refusé sa mutation de la région de La Rochelle à celle de Toulouse, distante d'environ 400 km, alors que son contrat de travail comportait une clause de mobilité.

Le contrat prévoyait qu'elle pouvait être mutée "dans l'un des établissements actuels ou futurs de la société en France". Cette mention était complétée par une énumération des établissements existants, suivie de points de suspension.

La salariée en déduisait que cette liste était imprécise.

Pour la Cour de cassation, la clause indiquait sans ambiguïté que la salariée était susceptible d'être mutée dans tout établissement de la société situé en France. La clause de mobilité était donc valable.

Source : Cour de Cassation, Chambre sociale, 1<sup>er</sup> février 2018, n° 16-23042

## LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EST-IL SUBORDONNÉ À UNE DEMANDE EXPRESSE DE L'EMPLOYEUR ?

Une salariée en horaire collectif demande le paiement d'heures supplémentaires effectuées en dépassement de cet horaire. L'employeur refuse, faisant valoir que, n'ayant jamais demandé à la salariée d'effectuer des heures supplémentaires, il n'avait pas à lui rémunérer les heures qu'elle avait effectuées en dehors de l'horaire collectif.

Pour la Cour de cassation, l'accord de l'employeur peut être implicite. Les juges ont validé l'ensemble des heures supplémentaires que la salariée réclamait.

Source : Cour de Cassation, Chambre sociale, 7 février 2018, n° 16-22964

## QUI PEUT AGIR EN DÉLIT D'ENTRAVE POUR LE CE (ET DEMAIN POUR LE CSE) ?

Pour rappel, en cas de délit d'entrave, peuvent agir les institutions représentatives du personnel, les syndicats pour la

défense des intérêts collectifs de la profession (Cass. crim. 5 septembre 2006 n° 05-85.895), ou un salarié pourvu qu'il subisse un préjudice personnel et direct (Cass. crim. 30 octobre 2006 n° 05-86.380)

La Cour de cassation a toujours exigé qu'un comité d'entreprise désigne un représentant pour procéder à une action en justice. Ce ne peut donc pas être un membre au hasard ou le RS auprès du CE.

Pour l'action en justice particulière qu'est l'action en délit d'entrave, c'est une confirmation de la jurisprudence : un salarié membre du comité ne peut agir de sa propre initiative ni même en sa qualité de délégué syndical également membre du comité.

En l'espèce, le salarié ne rapportait pas la preuve de son mandat, ni qu'il agissait pour son syndicat mais bien au nom du comité d'entreprise ; son action a donc été jugée irrecevable.

Source : Cour de Cassation, Chambre criminelle, 31 octobre 2017 n°16-81.312

## DÉLAI POUR DÉNONCIATION DU SOLDE DE TOUT COMPTE

Pour contester le reçu pour solde de tout compte, le code du travail a prévu une procédure particulière : le salarié doit envoyer une lettre recommandée à son ancien employeur. Dans cette hypothèse, la Cour de cassation a déjà affirmé que c'est la date d'envoi de la lettre recommandée qui doit être prise en compte pour vérifier le respect du délai de 6 mois (Cass. soc., 16 mai. 2000, n° 96-43.218). Mais le salarié peut aussi directement saisir le conseil de prud'hommes.

Dans cette hypothèse, à quelle date doit-on se placer pour vérifier si le délai de 6 mois a été respecté ?

Pour la Cour de cassation, il faut se placer à la date à laquelle l'employeur reçoit sa convocation à l'audience devant le conseil de prud'hommes pour vérifier le respect du délai de 6 mois permettant de dénoncer le reçu pour solde de tout

# Jurisprudence collective

compte, et non pas à la date de la saisine de la juridiction par le salarié.

-----  
*Cour de Cassation, Chambre sociale, 7 mars 2018, n° 16-13.194*  
-----

## **CLAUDE DE NON-CONCURRENCE : LA CONTREPARTIE DOIT ÊTRE IDENTIQUE QUEL QUE SOIT LE MODE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Toute clause de non-concurrence doit prévoir le versement d'une contrepartie financière pour être valable. Pour autant, certaines conventions collectives prévoient que le versement d'une telle contrepartie est applicable en cas de démission et de licenciement. Mais, qu'en est-il de la rupture conventionnelle ? Que faire lorsque la disposition conventionnelle n'envisage pas le cas d'un tel mode de rupture ?

La contrepartie à verser en cas d'application d'une clause de non-concurrence ne peut en aucun cas varier en fonction du mode de rupture du contrat de travail. Elle doit donc être versée tant face à une démission qu'en présence d'un licenciement, que celui-ci soit prononcé pour cause réelle et sérieuse ou pour faute grave ou lourde.

La Cour de cassation a complété cette règle en précisant que la contrepartie est versée également en cas de rupture conventionnelle, et ce, même si le mode de rupture n'est pas visé par la clause de la convention collective précisant les modalités de la contrepartie financière. Elle ne peut pas non plus être minorée en fonction des circonstances de la rupture.

-----  
*Cour de Cassation, Chambre sociale, 18 janvier 2018, n° 15-24.002*  
-----

## **DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL : LA REPRÉSENTATIVITÉ S'APPRÉCIE PAR RAPPORT A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRISE**

Pour être représentatif et pouvoir désigner un délégué syndical dans l'entreprise, le syndicat en question doit dépasser le seuil d'audience de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Ce seuil s'apprécie sur l'ensemble de l'entreprise.

Dans un arrêt récent, la Cour de cassation précise que, lorsque l'entreprise est composée d'établissements distincts, un syndicat peut désigner un délégué syndical central dès lors qu'il obtient plus de 10 % des suffrages dans l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire en cumulant les scores obtenus dans tous les établissements.

Il importe peu que le syndicat en question n'ait pas présenté de candidat dans chaque établissement de l'entreprise, dès lors que ce seuil de 10 % est atteint.

Dans le cas d'espèce, un syndicat obtenait une audience globale dans l'entreprise de 11,51 %, il désignait alors deux délégués syndicaux centraux. L'employeur s'opposait à cette désignation, au motif que le syndicat n'avait pas présenté de candidat dans chaque établissement, et ne jouissait donc pas d'une audience significative au niveau de l'entreprise entière.

La Cour de cassation écarte l'argument, le score global du syndicat dans l'intégralité de l'entreprise étant supérieur à 10 %, il peut valablement désigner un délégué syndical central.

-----  
*Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 janvier 2018, n° 16-26.965*  
-----

## **DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES DANS LE PSE : CE QUE DOIT VÉRIFIER L'ADMINISTRATION**

L'administration doit refuser l'homologation d'un PSE si les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations autres que celles des compétences ou si elles ont pour but de cibler certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou

en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

Le Conseil d'État reste ici fidèle à la définition posée par la Cour de cassation depuis l'arrêt Samaritaine (Cass. soc., 13 févr. 1997, n° 95-16.648).

Les catégories professionnelles servent de cadre à la mise en œuvre des critères relatifs à l'ordre des licenciements. C'est en effet à l'intérieur de chacune de ces catégories que l'employeur applique ces critères pour identifier les salariés concernés par le projet de licenciement collectif pour motif économique.

Dans une série d'arrêts rendus le 7 février 2018, le Conseil d'État délimite le cadre d'intervention de l'administration en matière de détermination des catégories professionnelles. Ce cadre varie selon qu'il s'agit d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur ou négocié.

Ainsi, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un PSE unilatéral, il appartient à l'administration de suivre les règles suivantes :

- dans un premier temps, s'assurer au vu des éléments qui lui sont soumis que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle excédant l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ;
- puis vérifier :

- que la méthode de découpage retenue par l'employeur ne repose pas sur des critères sans rapport avec les compétences des salariés ;
- ou que l'employeur n'a pas défini une ou plusieurs catégories dans le but de cibler certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

A contrario, lorsque ces catégories sont définies par accord, la Direccte doit uniquement vérifier que les stipulations en cause ne sont pas entachées de nullité en raison notamment de leur caractère discriminatoire.

-----  
*Conseil d'État, 7 févr. 2018, n° 403001, 7 févr. 2018, n° 407718, 7 févr. 2018, n° 403989*  
-----

Au vu des enjeux forts liés à la mise en place de la nouvelle instance CSE, et des conséquences importantes pour les salariés et les élus de votre entreprise, la FIECI tient à votre disposition de tout nouveaux modèles d'appel à candidature (exemple ci-dessous) et de profession de foi, que nous vous aiderons à adapter si besoin à votre entreprise. N'hésitez pas à nous contacter et à nous les demander.

## NOM DE LA SOCIETE



## Élections des représentant(e)s du personnel au CSE



**Vous voulez être candidat(e) sur les listes CFE-CGC ?  
C'est sans attendre qu'il faut vous faire connaître, PRENEZ CONTACT  
01.42.46.33.33  
vharmel@fici-cgc.com  
www.fici-cfecgc.org**

### Pourquoi une organisation syndicale ?

Le monde bouge, il est important de pouvoir suivre les évolutions qui vont entourer votre vie professionnelle ; le syndicat est là pour ça. La CFE-CGC donne le droit à chacun de ses élus et de ses adhérents d'être écouté, conseillé, informé et défendu. Pour être efficace, la CFE-CGC développe le dialogue social : ses équipes savent s'asseoir autour d'une table pour négocier avec les employeurs, sans compromission, MAIS toujours en étant force de proposition.



### La CFE-CGC c'est aussi :

- ✓ Une attitude responsable et constructive ; un relais d'idées entre les collaborateurs et la direction générale.
- ✓ Une information partagée par tous.
- ✓ Un accompagnement confidentiel et constant dans votre vie professionnelle.
- ✓ Un réseau CFE-CGC à votre disposition à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

### Ce que nous défendons :

- ✓ L'égalité professionnelle : travail sur la réduction des écarts de rémunération et d'évolution entre les femmes et les hommes
- ✓ Une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle
- ✓ La formation tout au long de la vie professionnelle, pour assurer employabilité et valeur sur le marché du travail
- ✓ Les emplois avec des rémunérations qui reconnaissent le travail et les compétences
- ✓ Un vrai projet de responsabilité sociétale de l'entreprise pour les salariés
- ✓ Un suivi du plan de formation



### La CFE-CGC vous fournit :

- ✓ Un conseil juridique et assure votre défense (prud'hommes, organismes paritaires, conseillers du salarié, avocats).
- ✓ Une protection juridique dans le cadre de vos fonctions professionnelles et/ou vos missions syndicales.
- ✓ Des formations pendant l'exercice de votre mandat

**Vous souhaitez être candidat(e) sur la liste CFE-CGC et ne voulez pas que les négociations syndicales se passent sans une représentation constructive des salariés ?  
Faites-vous connaître par téléphone ou par mail, avant le \_\_\_\_\_ 2018.**

**Contact : Vincent HARMEL 01.42.46.33.33 - vharmel@fici-cgc.com  
FIECI CFE-CGC 35 rue du Faubourg Poissonnière 75009 PARIS - contact@fici-cgc.com**

ON VEUT  
**mmIEUX VOUS**  
ÉCOUTER

**mmIEUX VOUS**  
CONNAÎTRE

**mmIEUX VOUS**  
COMPRENDRE

POUR  
**mmIEUX VOUS**  
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

[malakoffmederic.com](http://malakoffmederic.com)



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA), ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - 21 rue Laffitte 75009 Paris - N°ORIAS 16 000 160 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : [malakoffmederic.com/on-vous-mm](http://malakoffmederic.com/on-vous-mm)



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**