

## ≈ édito



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

## En arrière toute... !

*Difficile parfois d'avoir une vision éclairée et prédictive des avancées ou reculs, intervenant dans le paysage législatif social français, tant ce même paysage change vite, de façon en outre imprévisible.*

*Néanmoins, et malheureusement, nous ne pouvons que constater une tendance marquée au sein des entreprises, et dans les différentes négociations qui devraient s'y tenir : le législateur a voulu cadrer et limiter ces négociations et échanges entre les employeurs et les instances représentatives du personnel. Il a réussi.*

*En effet, les négociations, lorsqu'elles existent, tirent en général vers le bas les éventuelles évolutions sociales, et cela, de façon quasi systématique, en défaveur des salariés, de leur santé et de leur évolution professionnelle.*

*Au prétexte de favoriser l'économie et la richesse des entreprises, la présence d'un dialogue social de qualité, dans trop d'entreprises, et aussi dans les Branches Professionnelles, est de moins en moins vérifiée, et ce sont les salariés qui en pâtissent en premier lieu. Nous le constatons chaque jour : nos collègues voient leur niveau de vie, leur qualité de vie, mais également leur santé et leur sécurité, passer bien souvent à la trappe, s'effaçant devant d'autres priorités notamment financières.*

*Par ailleurs, la disparition des anciennes IRP a appauvri le dialogue social. C'est un fait ! Les "Représentants de Proximité" (quand leur mise en place est acceptée par les DRH), devenus les "bons" interlocuteurs, sont submergés, et nous constatons, faute de temps et de moyens, une véritable perte en qualité et en densité du dialogue social.*

*La lutte contre les Risques Psycho Sociaux reste notre combat, la disparition des CHSCT est définitivement pour notre Fédération une faute politique et sociale. Certaines entreprises n'ont pas voulu "suivre" ces prescriptions nocives. Nous n'en doutons pas, leur investissement est intelligent. D'autres, à l'inverse, se sont engouffrées dans l'opportunité et vont devenir un désert social qui ne dit pas encore son nom.*

*Certes ces mots sont anxiogènes, mais ils disent le réel.*

*Alors, face à tout cela, nous ne lâcherons rien, il s'agit pour notre Fédération de rester investie auprès de vous au sein de vos entreprises. Les élections en cours ou à venir, sont autant de batailles pour lesquelles nous serons au rendez-vous. Cette année, déjà bien engagée, plus que n'importe quelle autre, est une année de mobilisation, et de construction.*

*Comptez sur nous.*

## ≈ sommaire

**Jurisprudence ..... p. 2 à 8**

**Barèmes Macron ..... p. 10**

**Affiches ..... p. 11**

**Télétravail ..... p. 12**

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°40 - avril 2019

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 : iStock, 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

# Jurisprudence individuelle

*Liberté d'expression et abus, inertie de l'employeur face au harcèlement moral : ces arrêts de la Cour de Cassation ont retenu toute notre attention...*



## LIBERTÉ D'EXPRESSION ET ABUS

Un salarié est licencié pour cause réelle et sérieuse, pour abus de son droit d'expression, pour avoir écrit divers courriers, largement diffusés, qui notamment qualifient de "torchon" la lettre adressée par le directeur et le président, et affirment que le directeur mentait "effrontément" et que la "bonne foi" du président n'était pas "parfaite".

Pour le salarié, le licenciement dont il avait fait l'objet n'était pas justifié car ses propos devaient être replacés dans leur contexte et qu'il devait être tenu compte du franc-parler en vigueur dans son milieu de travail. En effet, il œuvrait dans une association syndicale où chaque personne est un "militant engagé dans la défense des droits des salariés et où le débat et la confrontation d'idées sont partie intégrante du fonctionnement de l'entreprise".

Mais, pour la Cour de cassation, même en prenant en compte l'environnement de travail, les propos du salarié constituaient un abus de sa liberté d'expression et justifiaient son licenciement.

Source : Cass. Soc. , 13 février 2019, n° 15-15928

## REFUS DE LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES, ET PAIEMENT D'UN PRÉAVIS PAR LE SALARIÉ

Un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail et saisit le CPH pour obtenir la requalification de la rupture aux torts de l'employeur. Il est débouté et la rupture est requalifiée en démission.

L'employeur demande le paiement de l'indemnité de préavis non effectué, et l'obtient en justice (sauf si le salarié peut prouver que l'employeur l'en avait dispensé "de façon non équivoque", ce qui n'était pas le cas ici).

Source : Cass. Soc. , 23 janvier 2019, n° 17-22394

## INAPTITUDE ET RECHERCHE DE RECLASSEMENT

N'est pas sérieuse la recherche de reclassement de l'employeur caractérisée par l'envoi aux autres établissements de l'entreprise d'un courriel ne comportant « aucun élément appréciatif constructif susceptible d'entraîner le destinataire de cet avis dans un projet de reclassement ». En conséquence, le licenciement pour inaptitude est ici sans cause réelle et sérieuse.

Source : CA Paris, 25 octobre 2018, n°16/08952

## SANS L'ORGANISATION D'UNE VISITE DE REPRISE, L'ABSENCE DU SALARIÉ N'EST PAS FAUTIVE

Après certains arrêts maladie, une visite de reprise doit être organisée, dans les 8 jours qui suivent le terme de l'arrêt maladie, pour vérifier l'aptitude du salarié à exercer ses fonctions ; faute de quoi le contrat de travail du salarié reste suspendu. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié qui se trouverait, selon lui, dans une situation d'absence injustifiée.

Dans une affaire récemment jugée, un salarié n'avait pas été convoqué à une visite de reprise dans ce délai de 8 jours à compter de sa reprise de travail. Le salarié s'est donc absenté de son poste de travail, sans donner de justificatif, ce qui n'a pas été jugé fautif par la Cour de Cassation.

Pour mémoire, c'est à l'employeur qu'il revient d'organiser cette visite de reprise en prenant un rendez-vous auprès du service de santé au travail et en transmettant la convocation au salarié.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 13 février 2019, n° 17-17492

(suite page 3)

(suite de la page 2)

## PROTECTION DES SALARIÉS AYANT UN MANDAT EXTÉRIEUR ET INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Le licenciement d'un salarié protégé nécessite de suivre une procédure particulière et notamment d'obtenir l'autorisation de l'Inspecteur du travail. Mais cette étape peut être écartée si le salarié est titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise (par exemple conseiller prud'hommes, défenseur syndical, maire et adjoint des communes de 10.000 habitants, membre d'un conseil d'administration d'une mutuelle ou d'une caisse de Sécurité sociale) dont l'employeur ignore l'existence.

Dans ce cas, pour se prévaloir de son statut protecteur, le salarié doit en informer l'entreprise, car l'employeur n'est pas censé connaître les activités extra-professionnelles exercées par ses salariés.

En cas de litige, le salarié doit donc établir qu'il a informé l'entreprise de l'existence de ce mandat :

- au plus tard lors de l'entretien préalable si la rupture du contrat de travail nécessite un entretien préalable,
- au plus tard avant la notification de l'acte de rupture en l'absence d'entretien préalable ;

Ou bien que l'employeur en avait connaissance, notamment en raison par exemple de ses demandes d'absence.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 16 janvier 2019, n° 17-27.685

## L'INERTIE DE L'EMPLOYEUR FACE AU HARCÈLEMENT MORAL

La cour d'appel de Grenoble retient, sur la foi d'attestations de salariés, l'existence d'un harcèlement moral et sexuel commis par le responsable logistique d'un magasin sur une subordonnée. Les juges reprochent à l'employeur de ne pas avoir pris de mesures lorsqu'il a été alerté par des salariées et les DP (les attestations établies par des collègues rapportent des "propos impudiques habituellement

proférés" par l'intéressé à son égard, le fait qu'il "l'espionnait jusque dans les toilettes" et annonçait qu'elle serait "bientôt virée"). En conséquence, le licenciement de la victime pour insubordination est nul, la cour d'appel jugeant qu'il découle du refus de la salariée de subir un nouvel acte de harcèlement, déjà constitué par des agissements antérieurs.

La société ne fournit pas d'explication à "sa propre inertie", alors "qu'en application de l'article L. 1152-4 du Code du travail, elle était tenue de prendre toute disposition pour prévenir le harcèlement dont elle avait été alertée".

Source : Cour d'appel de Grenoble, 12 février 2019, n° 15/04895

## PROPOS DIFFUSÉS SUR FACE- BOOK DANS UN GROUPE PRIVÉ

Relèvent d'une conversation de nature privée et ne sont pas constitutifs d'une faute grave, les propos injurieux diffusés par un salarié sur un compte de réseau social Facebook, accessibles aux seules personnes agréées par lui et composant un groupe fermé de quatorze personnes.

Source : Cass. soc., 12 septembre 2018, n° 16-11.690 FS-PB

## CONTROLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

L'employeur doit justifier de l'exécution effective de ses obligations conventionnelles de contrôle de la charge et de l'amplitude de travail : Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours.

Dès lors qu'il n'était pas établi par l'employeur que, dans le cadre de l'exécution de la convention de forfait en jours, le salarié avait été soumis à un moment

quelconque à un contrôle de sa charge de travail et de l'amplitude de son temps de travail, la convention de forfait en jours était donc dépourvue d'effet, en sorte que le salarié était en droit de solliciter le règlement de ses heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-18.725 F-PB

## UN LICENCIEMENT PRONONCÉ APRÈS UNE DEMANDE DE RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT EST-IL VALABLE ?

Les juges doivent d'abord se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire du contrat, avant de se prononcer sur le licenciement intervenu ensuite.

Source : Cass. Soc. , 6 février 2019, n° 17-26562

## À QUI INCOMBE LA PREUVE DU (NON)-RESPECT DES DURÉES MINIMALES DE REPOS ET DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ?

Un salarié a produit des tableaux et des modes de calculs pour attester des heures qu'il avait effectuées "en plus".

La Cour de Cassation a statué que, malgré les éventuelles inexactitudes et imprécisions de ces tableaux, la preuve du respect des durées minimales de repos, de l'amplitude journalière et des durées maximales de travail incombe, de toutes les façons, à l'employeur.

Source : Cass. Soc. , 6 février 2019, n° 17-28763

(suite page 4)

(suite de la page 3)

## VALIDITÉ DU CONSENTEMENT DU SALARIÉ QUI SIGNE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL

Le consentement du salarié signant une RC doit être libre et éclairé. Est-ce le cas lorsque le salarié soutient être victime de harcèlement moral ?

La Cour de Cassation avait par le passé annulé une rupture conventionnelle, estimant que le salarié s'était trouvé dans une situation de violence morale du fait du harcèlement qu'il subissait. Mais attention, une nouvelle précision est apportée ici : encore faut-il que le salarié prouve que son consentement a bien été vicié du fait du harcèlement.

C'est ce que la Cour de Cassation vient d'indiquer dans un arrêt en date du 23 janvier 2019.

L'existence de faits de harcèlement moral n'entraîne donc pas automatiquement la nullité de la convention de rupture ; il appartient au salarié qui invoque la nullité de la rupture de démontrer que cette situation de harcèlement a exercé sur lui une contrainte sans laquelle il n'aurait jamais signé.

Source : Cour de Cassation, 23 janvier 2019

## NOMBRE D'ÉLUS DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'Article L. 2315-39 du Code du Travail, qui prévoit que la CSSCT est composée d'au moins trois représentants du personnel, est une "mesure nécessaire à l'équilibre des expressions au sein de la commission entre le chef d'établissement et les salariés, et constitue une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut être dérogé". Et ce, y compris dans le cas où la création d'une CSSCT n'est pas obligatoire.

Source : TGI Evry, 15 octobre 2018

## DEMANDE D'AUTORISATION TARDIVE DE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ : QUELLES CONSÉQUENCES ?

Le salarié protégé ayant commis une faute grave peut être immédiatement mis à pied par l'employeur et ce, jusqu'à ce que l'inspecteur du travail délivre l'autorisation de licenciement.

L'entreprise dotée d'un CE ou d'un CSE doit alors saisir l'instance dans les dix jours de la mise à pied, la demande d'autorisation de licenciement étant alors présentée dans les 48 heures suivant la délibération des élus.

En l'absence de CE ou de CSE dans l'entreprise, ou si leur avis n'est pas requis, l'inspecteur du travail doit être saisi dans les huit jours de la mise à pied (article R. 2421-14 du code du travail).

Si le non-respect de ce délai n'entraîne pas la nullité du licenciement, il doit, en pratique être "le plus court possible". C'est ce dont l'administration saisie de la demande d'autorisation de licenciement doit s'assurer afin de ne pas rendre irrégulière la procédure antérieure à la saisine.

Dans une affaire récemment jugée, un salarié protégé ayant commis une faute grave a contesté avec succès l'autorisation de licenciement accordée par l'inspecteur du travail, l'employeur ayant attendu 21 jours après le début de la mise à pied pour la solliciter.

Le juge administratif considère que ce délai de 21 jours est excessif et l'employeur n'apporte aucun élément de justification. L'inspecteur du travail n'aurait donc pas dû accorder l'autorisation de licenciement.

Source : Conseil d'État, 4<sup>e</sup> et 1<sup>re</sup> chambres réunies, 27 février 2019

## L'AGRESSIVITÉ CONSTATÉE D'UN SALARIÉ PEUT-ELLE JUSTIFIER UN LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ?

L'employeur a le devoir d'assurer la discipline générale dans l'entreprise et une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés. Il est tenu de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Dès lors, si un salarié a un comportement agressif ou violent vis-à-vis de l'un de ses collègues ou de son supérieur hiérarchique, il est nécessaire que l'employeur réagisse. Le salarié agressé pourrait en effet se retourner contre lui s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour le protéger et même demander la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail.

La difficulté pour l'employeur, c'est de déterminer les mesures à mettre en œuvre et la sanction la plus appropriée (avertissement, mise à pied, licenciement, etc.). En pratique, il faut tenir compte de la gravité du comportement fautif du salarié ainsi que du contexte dans lequel il a agi (a-t-il répondu à une attaque, y a-t-il eu des précédents, etc.).

Sachant que la sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave comme l'illustre une décision récente.

Des attestations de collègues, ainsi que le responsable hiérarchique du salarié, faisaient en effet part "d'excès de colère du salarié qui refusait de rendre compte de son activité", "d'échanges verbaux très violents et parfois vulgaires", de "climat de crainte" et de "peur", décrivant une situation qui se poursuivait dans le temps depuis plusieurs mois, ajoutant que ce comportement s'aggravait.

Source : Cass. Soc., 30 janvier 2019, n° 17-27.549



# Pour chacun, pour tous, pour la vie



## Le Groupe VYV est le 1<sup>er</sup> acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

[www.groupe-vyv.fr](http://www.groupe-vyv.fr)

GR O U P E  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**

# Jurisprudence collective

## REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE HOMMES-FEMMES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : UNE ATTEINTE À LA LIBERTÉ SYNDICALE ?

La Cour de Cassation vient de rendre une décision importante sur l'obligation de représentation équilibrée hommes-femmes aux élections professionnelles et le respect de la liberté syndicale.

Pour faire progresser la représentation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel, la loi impose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 que les listes de candidats soient obligatoirement équilibrées et alternées.

Concrètement cela signifie que pour chaque collège électoral, les listes électorales qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Il faut alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe. Cela vaut pour l'élection des titulaires comme des suppléants.

Si un sexe est surreprésenté, ou que l'alternance hommes-femmes n'est pas respectée, cela ne remet pas en cause toute l'élection mais l'élection de certains élus pourra être annulée.

Cette obligation de représentation équilibrée hommes-femmes aux élections professionnelles a ici été contestée en justice par un syndicat au motif notamment qu'elle porte atteinte à la liberté syndicale.

La Cour de cassation ne donne pas raison à ce syndicat, bien qu'elle reconnaisse que la liberté syndicale et le libre choix par un syndicat de ses représentants sont des principes affirmés de manière forte par les textes internationaux et européens.

En effet, pour les juges, l'obligation faite aux organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles des listes comportant alternativement



des candidats des deux sexes répond à l'objectif légitime d'assurer une représentation des salariés qui reflète la réalité du corps électoral et de promouvoir l'égalité effective des sexes.

En outre, la sanction est limitée à l'annulation des élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe. Les juges en déduisent qu'il n'y a pas d'atteinte disproportionnée à la liberté syndicale.

Il a fallu en effet concilier deux principes d'égale importance : la liberté syndicale et la non-discrimination entre les hommes et les femmes.

Cette décision concernait l'élection CE mais qu'elle est parfaitement transposable au CSE.

-----  
**Source : Cour de cassation, chambre sociale, 13 février 2019, n° 18-12.042**  
 -----

## CSE ET CARACTÉRISATION DE L'ÉTABLISSEMENT DISTINCT : UN "DÉCOUPAGE" SE DEVANT DE RÉPONDRE A CERTAINS CRITÈRES DÉJÀ CONNUS

Selon le Code du travail : "En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel".

La détermination des établissements distincts est opérée par voie d'accord collectif ou, en l'absence de délégués syndicaux, par accord conclu entre l'employeur et le CSE. À défaut, ce découpage est réalisé par décision unilatérale, qui n'en reste pas pour autant sans règle.

Or, la Cour de cassation a alors décidé de rappeler, qu'il résulte de l'article L. 2313-4 ci-dessus cité que constitue un établissement distinct : "un établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une

(suite de la page 6)

autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service".

La Cour de Cassation a ici rejeté purement et simplement le pourvoi formé et a, sans surprise, repris à son compte la jurisprudence administrative propre au comité d'entreprise qui se référait elle-même à la notion "d'autonomie de l'établissement" ainsi que la jurisprudence du Conseil d'Etat s'attachant, quant à elle, à vérifier les pouvoirs consentis au responsable de l'établissement et l'autonomie de décision dont il pouvait disposer pour que le "fonctionnement normal des comités d'établissement puisse être assuré à son niveau" (pouvoirs qui devaient être caractérisés en matière de gestion du personnel et d'exécution du service).

Ces éléments doivent ainsi continuer à guider les employeurs qui procèdent à la détermination des établissements distincts par voie unilatérale.

Ainsi cette affaire est l'occasion pour la Cour de confirmer :

- que la décision par laquelle la DIRECCTE a statué sur le litige portant sur le découpage en établissements distincts opéré par décision unilatérale de l'employeur "peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux" ;
- qu'il appartient alors au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations ;
- que par conséquent, si le tribunal d'instance juge la contestation infondée, il lui appartiendra alors de confirmer purement et simplement la décision de la DIRECCTE. A contrario et, s'il décide d'accueillir la contestation ne serait-ce que partiellement il lui appartiendra, de fait, de statuer à nouveau par le biais d'une décision se substituant à celle de cette dernière.

En l'espèce, bien que le tribunal se soit faussement défaussé pour statuer sur les griefs relatifs à la régularité formelle de la décision de la DIRECCTE et dans la mesure où, ce dernier a tout de même

statué sur le fond en fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts, la contestation du syndicat ne peut être favorablement accueillie.

-----  
*Source : Cour de cassation, chambre sociale, 19 décembre 2018, n° 18-23.655*  
-----

### **CSE ET CARACTÉRISATION DE L'ÉTABLISSEMENT DISTINCT : ANNULLATION DES ÉLECTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET RÉGULARITÉ DE LA DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

L'annulation des élections des membres du comité d'entreprise n'a pas d'effet rétroactif, elle n'a donc aucune incidence sur la régularité de la désignation d'un salarié en qualité de Délégué syndical (le mandat de celui-ci prendra fin lors des prochaines élections).

-----  
*Source : Cass. Soc. 16 janvier 2019 n°17-60.347 F-D*  
-----

### **LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT A DROIT À UN EXPERT POUR EXAMINER LES COMPTES MÊME S'ILS SONT ÉTABLIS AU NIVEAU CENTRAL**

Le comité d'établissement peut se faire assister par un expert-comptable pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'établissement, peu importe que la comptabilité de ce dernier soit établie au niveau de l'entreprise ou que son directeur dispose d'un pouvoir d'engagement financier limité.

La société faisait notamment valoir ici que "dans la mesure où les comptes ne sont établis qu'au niveau de l'entreprise entière, seul le comité central d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable, rémunéré par l'employeur pour la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise".

-----  
*Source : Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.660*  
-----

### **LE RESPECT DE LA VIE PERSONNELLE NE PEUT ÊTRE INVOQUÉ POUR REFUSER DE TRANSMETTRE AU COMITÉ D'ENTREPRISE DES FOURCHETTES DE SALAIRE**

Dans le cadre d'une procédure d'Information/Consultation, l'employeur doit transmettre au comité d'entreprise des informations précises et écrites afin de lui permettre de rendre un avis motivé. La communication de certains documents, notamment en matière de rémunération, peut poser la question du respect de la vie personnelle des salariés. La Cour de cassation s'est prononcée sur un litige opposant un comité d'entreprise et une société concernant des montants de salaire.

Le comité demande que lui soient communiquées les fourchettes de rémunération (mention du salaire minimum et du salaire maximum par fonctions), tant pour les salariés qui sont plus de cinq par fonction que pour les salariés qui sont moins de cinq par fonction.

La société refuse de faire connaître les fourchettes pour les fonctions concernant moins de cinq salariés, soit pour près de la moitié des emplois, en arguant de la confidentialité des salaires et que la fourniture d'une information individualisée pour chaque fonction aboutit, pour les fonctions exercées par un nombre restreint de salariés, à transmettre aux membres du CE les niveaux de rémunération individuels de certains salariés.

(suite page 8)

(suite de la page 7)

La cour d'appel rappelle néanmoins que tous les membres du CE sont légalement tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

-----  
*Source : Cass. soc., 5 décembre 2018, n° 16-26.895*  
-----

### **LE REFUS DE PAIEMENT D'HEURES DE DÉLÉGATION PEUT JUSTIFIÉ LE REFUS D'AUTORISATION DE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ COMME LIÉ AVEC LE MANDAT**

Le lien entre le licenciement d'un salarié protégé et ses fonctions représentatives est un motif de refus d'autorisation de licenciement. La décision du Conseil d'Etat en date du 20 mars 2019, de façon inédite, s'intéresse à la décision du juge judiciaire concernant ce salarié et ce qu'il en résulte en termes de preuve de la discrimination.

Dans cette affaire, l'employeur demande l'autorisation de licencier un salarié membre du CHSCT et représentant syndical au CE pour faute. Celui-ci aurait parcouru plusieurs centaines de kilomètres en utilisant un véhicule de service emprunté sans autorisation. L'employeur obtient l'autorisation de licenciement et le salarié conteste. Le tribunal administratif et la cour administrative d'appel confirment l'autorisation de licenciement, mais parallèlement, le salarié agit aux prud'hommes notamment en paiement d'heures de délégation impayées par l'employeur. Et le juge judiciaire lui est favorable. Non seulement il condamne l'employeur à lui payer ces heures, mais il considère que ces manquements de la société à ses obligations d'employeur laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale à l'égard du salarié

protégé, celle-ci justifiant le paiement d'une somme provisionnelle de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts.

Le Conseil d'Etat commence par rappeler les manquements répétés de l'employeur au paiement des heures de délégation du salarié protégé, "ces manquements, ajoutés à d'autres, également contemporains de la demande de licenciement adressée à l'inspection du travail, ont conduit le juge judiciaire à condamner l'employeur à payer une provision au salarié en relevant qu'ils laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale à son encontre". Puis le Conseil d'Etat précise que "dans ces conditions, compte tenu de l'absence d'éléments justificatifs précis présentés en défense par la société, la demande d'autorisation de licenciement présentée par cette société doit être regardée comme n'étant pas sans rapport avec les mandats détenus par l'intéressé." Et d'en déduire que le ministre du travail "ne pouvait légalement faire droit à la demande d'autorisation de licencier".

Ainsi, le Conseil d'Etat fonde la preuve de la discrimination du salarié sur la décision du juge judiciaire.

-----  
*Source : Conseil d'Etat, 20 mars 2019, n° 408658*  
-----

# La réforme 100 % Santé Ce qu'il faut retenir

## Pour un meilleur accès aux soins

Promesse de la campagne présidentielle, le reste à charge zéro va progressivement se mettre en place pour les soins et équipements liés à l'optique, à l'audition et au dentaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique d'accès aux soins menée depuis de nombreuses années par les mutuelles membres du Groupe VYV.

L'action prioritaire menée sur ces 3 postes de dépenses sonne comme une évidence s'agissant d'améliorer l'accès aux soins :

- 6,7 millions de Français renoncent aux lunettes, poste de dépenses dont le reste à charge moyen est de 22% (contre 8,3% de reste à charge moyen pour les dépenses de santé en France).
- 4,7 millions de Français renoncent aux soins dentaires, poste avec un reste à charge moyen de 43%.
- 2,1 millions de Français renoncent aux appareils auditifs, poste où le reste à charge moyen atteint 53%. D'ailleurs, seulement 1 personne malentendante sur 3 est appareillée actuellement.

Une réalité qui s'explique par des prises en charge de l'Assurance Maladie plus faibles sur ces 3 postes que dans les autres domaines du soin et des tarifs fixés librement par les professionnels de santé, et de façon souvent déconnectée du niveau de remboursement.

## Le Groupe VYV précurseur dans l'accès aux soins pour tous

Au travers des réseaux de soins, les mutuelles du Groupe VYV ont déployé un dispositif depuis de nombreuses années déjà, pour réguler les tarifs et limiter le reste à charge. Leur pertinence s'en trouve confortée par la présente réforme.

- **La première exigence des réseaux est la qualité des prestations au meilleur prix tout en préservant la liberté de choix du bénéficiaire.** Les professionnels de santé sélectionnés s'engagent sur une charte de qualité et un respect des tarifs négociés. Avec la réforme, le réseau offrira la garantie pour l'adhérent d'une offre sans reste à charge et jouera d'autant plus son rôle de régulateur sur les tarifs libres.
- **Dans ces réseaux, nos adhérents peuvent déjà bénéficier d'offres pouvant aller jusqu'à une absence de reste à charge, tout en bénéficiant du tiers payant.** Notre expertise sur toute la chaîne de valeur des filières santé permet de contractualiser avec les professionnels de santé pour qu'ils continuent à proposer aux adhérents les dernières innovations technologiques et un plus grand choix d'équipements et dispositifs médicaux.
- **Les enjeux d'accès aux soins vont bien au-delà du 100% Santé.** Le Groupe VYV est un acteur mutualiste présent au cœur des territoires. À travers VYV Care, il regroupe plus de 1 000 établissements de soins et d'accompagnement dans les différents domaines du sanitaire, du médico-social et de la distribution de matériel médical. Le Groupe VYV combat également les déserts médicaux en développant la téléconsultation.

## Objectif 2022

### pour des offres sans reste à charge

#### Seuls certains soins seront pris en charge à 100%

L'objectif du 100% Santé est d'aboutir à un reste à charge zéro sur l'optique, le dentaire et l'audition d'ici 2022. Le principe repose sur la définition par l'État et les syndicats de professionnels d'un panier de soins sans reste à charge qui doit correspondre à des soins et dispositifs adaptés aux besoins essentiels. Ceux-ci seront **pris en charge à 100% par l'action conjuguée du régime obligatoire et des complémentaires**. Les professionnels de santé ont accepté de plafonner leurs honoraires ou prix de vente sur certaines prestations. Exemple : le 100% Santé en optique, c'est un choix parmi 17 montures adultes, 10 montures enfants dans 3 coloris uniquement, avec des verres simples ou progressifs et un tarif de monture plafonné à 30€.

#### La liberté de choix hors du panier défini demeure : à quel prix ?

Chacun restera libre de choisir des soins et prestations en dehors du panier de soins initié par la réforme. Selon les soins, les tarifs seront alors libres ou limités. **La base de remboursement de la Sécurité sociale sera très fortement réduite et les taux de remboursement pratiqués par les complémentaires seront également plafonnés de façon moins favorable qu'actuellement.**

Exemple : hors 100% Santé, la monture sera remboursée 0.05€ par la Sécurité sociale, et le complément pris en charge par la complémentaire santé se fera dans la limite des plafonds autorisés.

#### Une mise en place progressive et complexe à partir de 2020

- **À compter de janvier 2019** : les limites de tarifs et les plafonds de remboursement entreront progressivement en vigueur (audiologie puis dentaire dès avril).  
Cependant, les paniers de soins intégralement remboursés ne rentreront en vigueur que l'année suivante.
- **À partir de 2020** : en optique et pour une partie du dentaire (couronnes, bridges)
- **À partir de 2021** : les audioprothèses et le reste du dentaire (prothèses amovibles).

La mise en conformité sera un enjeu pour respecter le cadre des contrats dits responsables prévu pour 2020.

## Le Groupe VYV accompagne chaque client et partenaire dans la mise en œuvre du 100% Santé

- 1 Un bilan social et économique réalisé au regard des impacts de la Réforme 100% Santé.
- 2 Des outils de suivi des prestations santé consommés et du reste à charge observé pour piloter au mieux le bilan social de l'entreprise.
- 3 Des kits de communication et sensibilisation des collaborateurs.

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

# Quel avenir pour les barèmes Macron ?

**L'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (Code du Travail, art. L. 1235-3) a mis en place des barèmes référentiels obligatoires d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, qui dépendent uniquement de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 11 salariés). Avec ces barèmes, ne sont plus pris en compte les circonstances entourant la rupture (âge du salarié, santé, situation familiale, aptitude à retrouver un emploi, etc.).**

Ces barèmes comprennent des planchers et des plafonds obligatoires.

Ils ne sont pas applicables uniquement en cas de nullité reconnue du licenciement en raison :

- de la violation d'une liberté fondamentale ;
- de faits de harcèlement moral ou sexuel ;
- d'un licenciement discriminatoire ;
- d'un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- d'une dénonciation de crimes et délits ;
- de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- de la violation de la protection accordée aux jeunes parents (congé de maternité, congé de paternité) ;
- de la violation de la protection des salariés victimes d'un Accident du Travail/ Maladie Professionnelle.

Ces barèmes ont fait l'objet de nombreux commentaires depuis leur mise en place, et les Conseils de Prud'hommes ont, eux aussi, au travers des saisines des salariés, commencer, depuis l'automne 2018, à se pencher sur leur application, en la validant ou l'écartant.

Voici le tableau des décisions adoptées, à ce jour, par ces Conseils de Prud'hommes, au travers des décisions rendues en formation paritaire classique, c'est-à-dire composée de conseillers salariés et de conseillers employeurs :

Jugements en faveur du plafonnement	Jugements en défaveur du plafonnement
CPH du Mans, le 26 septembre 2018	CPH de Troyes le 13 décembre 2018
CPH du Havre, le 15 janvier 2019	CPH d'Amiens le 19 décembre 2018
CPH de Tours, le 29 janvier 2019	CPH de Lyon, le 21 décembre 2018
CPH de Grenoble, le 4 février 2019	CPH de Lyon, le 7 janvier 2019
	CPH d'Angers, le 17 janvier 2019
	CPH de Grenoble, le 18 janvier 2019
	CPH de Paris, le 1 <sup>er</sup> mars 2019
	CPH de Dijon, le 19 mars 2019

Il faut noter que le Conseil de prud'hommes d'Agen a décidé, très récemment, le 5 février 2019, d'écartier l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, à travers un jugement rendu, pour la première fois, en formation de départage, c'est-à-dire sous la présidence d'un magistrat professionnel, issu du Tribunal de Grand Instance.

Ce conseil des prud'hommes d'Agen écarte le barème au motif notamment qu'en application des normes internationales, celui-ci "ne permet pas dans tous les cas une indemnité adéquate ou une réparation appropriée" et qu'il ne prévoit pas des indemnités "d'un montant suffisamment élevé notamment pour dissuader l'employeur de prononcer un licenciement injustifié et pour compenser le préjudice subi par le salarié".

En l'espèce, la salariée, qui comptait moins de deux années d'ancienneté, a obtenu le double de l'indemnité maximale prévue par l'ordonnance, soit quatre mois de salaire.

Auparavant, seul le Conseil des Prud'hommes de Caen, le 18 décembre 2018, s'était prononcé en formation de départage, et cela avait été, à l'inverse, en faveur de l'application des barèmes.

Néanmoins, la question de la conformité du barème d'indemnisation du licenciement



ment sans cause réelle et sérieuse aux normes internationales (l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT) continue et continuera de se poser, tant son importance est grande pour le salarié "lambda" qui a fait l'objet d'un licenciement.

Et l'incertitude va certainement perdurer ; cette absence d'uniformisation, même au niveau des juges départiteurs, laissant présager d'une division prochaine des Cours d'Appel saisies à leur tour sur le sujet. Les deux premières audiences de Cours d'Appel sont prévues le 23 mai 2019 à Paris et le 14 juin 2019 à Reims.

Quant à la Cour de cassation, il faudra patienter jusqu'à ce que l'une de ces affaires aboutisse devant elle, ce qui prendra un temps certain.

Dans l'attente d'une prise de position de cette Haute juridiction, on peut néanmoins rappeler qu'un recours devant le Comité européen des droits sociaux porté par plusieurs organisations syndicales est actuellement en cours d'examen. La réponse apportée constituera un nouvel élément du débat.

À savoir également, le ministère de la Justice a récemment adressé, le 26 février 2019, une circulaire à tous les procureurs généraux auprès des Cours d'appel – démarche assez exceptionnelle – pour leur demander de recenser les décisions rendues sur la question de la conformité du barème aux conventions internationales, et de prendre la parole devant les Cours d'appel, lorsqu'elles seront saisies de cette question, afin de faire connaître l'avis du parquet général sur l'application de la loi, ce qui risque alors de faire pression sur les magistrats amenés à se prononcer. ≈

# En 2019, votez ! Au sein de votre entreprise ! Pour le CSE ! Pour la CFE-CGC !

Cher(e) Collègue, nous comptons sur vous !

Dès que votre direction annonce dans votre entreprise par mail ou par affichage le lancement des élections du Comité Social et Économique – prévenez-nous !

Que vous souhaitiez être candidat ou non au CSE, il est primordial que nous ayons cette information le plus tôt possible à cette adresse [contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com) !

Car cette année 2019 est celle des élections dans la grande majorité des entreprises et nous allons devoir maintenir, et même accroître, notre représentativité, au sein de nos branches et dans les sociétés, que nous y soyons déjà implantés ou non.

Le challenge est important, aidez-nous à le relever ! ≈

## ≈ rencontre

Comme nous vous l'avions annoncé, un séminaire s'est tenu en décembre dernier, destiné à nos négociateurs de protocoles.

Moment de rencontres et d'échanges de bonnes pratiques, il a permis, durant une pause conviviale hors de Paris, de présenter les outils que la FIECI met à la disposition de ceux-ci pour les aider à augmenter le nombre de candidatures CFE CGC au 1er tour des élections et pour négocier les Protocoles d'Accords Pré-électorales. ≈



Indemnisation chômage  
avant que tout s'écroule

rejoignez nous  
pour conserver vos DROITS

**CFE-CGC,  
VOIR PLUS LOIN**

[www.fieci-cgc.org](http://www.fieci-cgc.org) [f](https://www.facebook.com/fieci-cgc) [@FIECI](https://twitter.com/fieci) [in](https://www.linkedin.com/company/fieci-cgc) [FIECI](https://www.fieci-cgc.com)

[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)

Comme toujours, la FIECI tient à votre disposition de nouveaux modèles d'affiches.

N'hésitez pas à nous contacter et à nous les demander.

# Le télétravail, une pratique en hausse

*Longtemps à la traîne par rapport à nos voisins scandinaves, la France serait en passe de rattraper son retard<sup>(1)</sup>.*



Avec un nombre croissant de salariés et d'entreprises qui le pratiquent, le télétravail connaît un véritable essor. Une augmentation en partie liée à la **hausse de la pratique contractualisée du télétravail (+ 50 % par rapport à 2017)**. Mais cette institutionnalisation progressive n'est toutefois pas assez significative pour contre balancer le modèle dominant : le télétravail informel beaucoup plus pratiqué (21 % des salariés vs 19 % en 2017) (22 % d'entreprises vs 18 % en 2017).

Le télétravail reste également ponctuel avec **en moyenne sept jours par mois passés en télétravail** ce qui est proche de la durée idéale perçue par les salariés (6,7 jours). Et ce malgré sa forte attractivité.

Le télétravail séduit de plus en plus parce qu'il répond au besoin croissant de souplesse et d'autonomie exprimé par les salariés pour mieux articuler leur vie pro et perso. C'est donc sans surprise que, parmi les raisons qui poussent les salariés à demander le télétravail se trouve en tête de liste, la **réduction du temps de trajet** (cités par 54 % des télétravailleurs) suivie de la souplesse des horaires (36 %).

Télétravailleurs, managers et dirigeants, tous sont unanimes : le télétravail améliorerait la qualité de vie au travail et la performance.

Une fatigue qui diminue, une santé qui s'améliore, un sommeil nettement meilleur tels sont les bénéfices du télétravail perçus par une très large majorité de salariés sur leur santé. Pour 85 % d'entre eux, le télétravail permet également de trouver un meilleur équilibre entre vie pro et perso. Du côté des dirigeants, le télétravail produit aussi des bénéfices sur le bien-être des salariés : pour 92 % des interrogés, cette pratique permettrait une meilleure qualité de vie au travail.

Plus au calme, plus détendus et moins fatigués, les télétravailleurs bénéficient de conditions de travail plus favorables à la concentration qu'au bureau. Ainsi, près de neuf télétravailleurs sur dix estiment **gagner en efficacité dans leur travail**. Point de vue partagé par 67 % des managers qui encadrent les télétravailleurs ainsi que par les dirigeants : 79 % d'entre eux estiment que le télétravail permet un engagement accru et une plus grande productivité des équipes.

Plus productifs, les télétravailleurs gagneraient également en autonomie et en

responsabilité pour 91 % des dirigeants et pour plus de 7 managers sur 10.

En instillant plus d'autonomie, **le télétravail serait un des leviers pour lutter contre la crise de motivation et le désengagement des salariés** de plus en plus important dans les entreprises. Pour 83 % des salariés, le télétravail booste leur engagement.

Autre bénéfice majeur du télétravail : **la baisse de l'absentéisme**. Ils sont près de la moitié des dirigeants (49 %) à l'indiquer parmi les bénéfices du télétravail.

## Le télétravail, une pratique à double tranchant

La pratique du télétravail est loin d'être un fleuve tranquille. Pour 60 % des salariés, le télétravail engendre un **empiétement de la vie pro sur la vie perso**, 47 % d'entre eux citent la **surcharge de travail** comme un des risques et 51 % **le risque d'addiction au travail**. Ce brouillage des frontières est d'ailleurs facilité par **l'absence d'espace dédié au travail** : plus de la moitié des télétravailleurs ne possèdent pas un lieu spécifique pour télétravailler.

Travailler à domicile n'est également pas sans danger sur la santé physique et psychologique. 42 % des salariés citent **le risque de sédentarité**, de mauvaises postures et 54 % d'entre eux craignent la perte de lien social, l'isolement. Crainte partagée à 46 % par les dirigeants.

Bref, alors qu'il était la solution, le télétravail devient le problème. D'où la nécessité de bien le préparer et l'accompagner. Car si télétravailler revient à apprendre à travailler autrement, il implique également de manager autrement. ≈

(1) Étude de perception réalisée par Malakoff Médéric Humanis en partenariat avec l'IFOP du 30/11/2018 au 11/12/2018 auprès d'un échantillon représentatif de 1.604 salariés (dont 581 managers) et 401 dirigeants d'entreprises d'au moins 10 salariés.