



Une explosion sociale en France est-elle envisageable ?

L'association Entreprise & Personnel (E & P) vient de publier une note de conjoncture, sur le climat social en France. Une question centrale est posée : une explosion sociale est-elle envisageable ?

Les tensions sont très fortes ...

E & P met en évidence une montée des tensions en cette fin d'année. Ces tensions sont multiples. Tensions politiques (élections régionales et futur présidentielle), tensions syndicales (partisans des réformes et opposants), tensions dans l'opinion (affaire Air France), tensions dans le débat intellectuel (néo réac).

Un risque d'explosion social existe-il ? E & P n'y croit pas trop. Traditionnellement en France, le mécontentement s'exprime dans les urnes et non pas dans la rue. E & P relève que les mouvements sociaux sont anecdotiques. Les journées d'action syndicales sont peu mobilisatrices. En revanche, les

mouvements catégoriels sont puissants (taxis, paysans, avocats). A chaque mobilisation catégorielle, les politiques reculent pour éviter une déflagration (exemple des bonnets rouges).

E & P attend de vives tensions dans le secteur public, en pleine restructuration. Dans les entreprises privées, la question centrale sera celle des évolutions de salaires. Les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2016 s'annoncent très tendues.

... mais une explosion est peu probable

En cette fin d'année, un basculement semble s'opérer de la résignation à la mobilisation. E & P ajoute « la politique menée aujourd'hui est comprise par une partie du salariat comme excessivement favorable aux entreprises, déséquilibrée, autrement dite « de droite ».



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Code du travail : vers une nouvelle réforme ?

Le gouvernement veut rendre le Code du travail plus lisible pour l'adapter aux entreprises et améliorer la compétitivité de l'économie.

La priorité serait donnée à la négociation dans les entreprises et dans les branches professionnelles.

Le gouvernement a promis de ne pas toucher à la durée légale du travail, au SMIC, au contrat de travail et à la hiérarchie des normes.

Ce dossier sera à suivre sur 2016.

Le temps de déplacement domicile / travail a encore augmenté !

La DARES vient de publier une étude sur le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail. Ce temps est en augmentation.

En moyenne, 50 minutes par jour

Les actifs en emploi consacrent en moyenne, 50 minutes par jour, pour aller et revenir de leur domicile à leur lieu de travail. Ce temps est en augmentation de 10 minutes par rapport à 1998. Pour 1/3 des actifs, le trajet est inférieur à une demi-heure, pour 1/3, compris entre une demi-heure et une heure et pour un 1/3, supérieure à une heure.

Beaucoup plus long en région parisienne

Les trajets sont en moyenne, deux fois plus longs en région parisienne (durée moyenne de 68 minutes). Les distances sont plus courtes mais la vitesse est plus faible.

Les temps de déplacements des hommes sont plus longs que ceux des femmes (52 minutes contre 46 minutes). Ces dernières travaillent plus près de leur domicile mais réalisent plus de déplacements quotidiens (déposer un enfant, faire les courses).



Plus le trajet domicile / travail est long et moins la personne fait d'aller et retour (pause du midi). 64 % des personnes dont le trajet d'un aller-retour est de moins de 15 minutes en font quotidiennement au moins deux

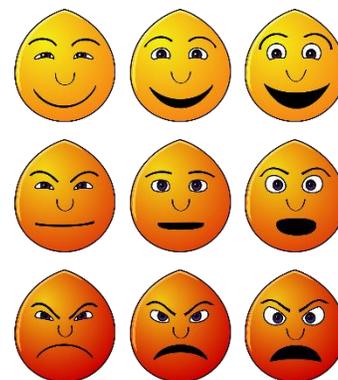
contre 10 % de ceux ayant un trajet d'une heure trente minutes ou plus.

De plus en plus d'actifs ne font qu'un seul aller-retour par jour, en raison d'un éloignement de plus en plus important du lieu de travail.

Les transports en commun moins utilisés

La voiture reste le moyen de transport le plus utilisé (par 74 % des actifs) pour se rendre au travail. Entre 1998 et 2010, le recours au transport en commun et à la marche à pied est en baisse.

Le temps de trajet domicile / travail est source de fatigue. Il est évoqué par 15 % des actifs. C'est à Paris et en banlieue parisienne que cette fatigue est la plus ressentie.



devant d'autres collègues de travail, justifie une sanction disciplinaire de la part de l'employeur.

Insulter un collègue dans la rue peut-il donner lieu à sanction disciplinaire ?

Généralement, on considère qu'un fait relevant de la vie personnelle du salarié, ne peut pas être considéré comme fautif par l'employeur et justifier une sanction disciplinaire.

Dans un arrêt du 1^{er} septembre 2015, la Chambre sociale vient de juger qu'un salarié qui avait menacé et insulté un collègue sur la voie publique en visant son comportement et ses compétences,

Pensez à rédiger le règlement intérieur du comité d'entreprise !

La loi du 5 mars 2014, sur la transparence comptable des comités d'entreprises, rend la rédaction du règlement intérieur du CE, incontournable. La rédaction d'un règlement intérieur n'est pas nouvelle, elle est obligatoire depuis 2007. Mais il est vrai, qu'aucune sanction n'était applicable en cas de défaut.

Aujourd'hui, cette rédaction est nécessaire, car, le code du travail précise :

- L'arrêté des comptes du CE est une obligation,
- Le comité d'entreprise doit rédiger un rapport de gestion présentant les informations qualitatives sur ses activités et sur la gestion financière du CE.

Ces deux obligations doivent s'établir selon les modalités décrites dans le règlement intérieur.

Le contenu exact du rapport de gestion doit être déterminé par décret (non publié actuellement).

Il est donc grand temps de penser à la rédaction du règlement intérieur ou à la mise à jour de celui-ci, s'il existe déjà.

Délit d'entrave : les changements de la loi Macron

La loi Macron a changé les sanctions applicables en cas de délit d'entrave.

Pour les entraves à la constitution du CE, des DP et du CHSCT, la sanction encourue reste toujours d'un an d'emprisonnement et l'amende est portée à 7 500 euros (au lieu de 3 750 euros).

Pour les entraves au fonctionnement, il n'y a plus de peine d'emprisonnement, mais là aussi, l'amende est portée à 7 500 euros.



La sanction encourue est toujours de un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende pour :

- Ce qui concerne l'exercice du droit syndical,

- Ce qui concerne la rupture, sans autorisation administrative, du contrat de travail des délégués syndicaux, des délégués du personnel et des membres du CE,
- Ce qui concerne le conseiller du salarié,
- Ce qui concerne la consultation des représentants du personnel sur le droit d'expression.

L'exposition aux vibrations mécaniques

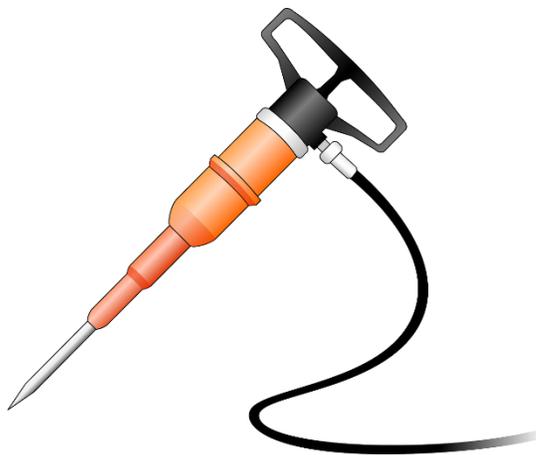
Plus de 10 % des salariés sont exposés aux vibrations mécaniques, dont de nombreux salariés du BTP.

Des lésions irréversibles

Le syndrome des vibrations est une maladie professionnelle. Les vibrations endommagent les vaisseaux sanguins, le système nerveux, les articulations, les tendons, les muscles et les os des mains et des bras. Ces lésions sont irréversibles.

Le Code du travail oblige les employeurs à supprimer ou au moins,

à réduire au minimum cette exposition.



La prévention est indispensable :

- Modification des méthodes de travail,
- Bon entretien des machines,
- Réduction du temps d'exposition.

De même, les salariés concernés doivent être informés et formés sur ce problème de vibrations. Le CHSCT joue un rôle important dans ce domaine, en étant un relais sur le terrain, et en mesurant l'efficacité des mesures prises par la direction.

Salarié protégé : quelle indemnisation en cas de licenciement ?

Les représentants du personnel bénéficient d'un statut protecteur. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir, qu'après le respect d'une procédure stricte :

- Convocation du salarié à un entretien préalable à licenciement,
- Consultation du comité d'entreprise,
- Demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail,

- Notification du licenciement au salarié par courrier en recommandé.

En cas de non-respect de la procédure, le salarié qui ne demande pas à être réintégré dans l'entreprise, peut prétendre à une indemnisation pour violation du statut protecteur. Cette indemnisation étant traditionnellement calculée, en se référant, au salaire brut que l'intéressé aurait perçu entre la date de rupture du contrat et la fin du statut protecteur. L'indemnisation

pouvait donc être de 4 ans (durée du mandat) plus 6 mois (protection à la fin du mandat).

30 mois au maximum

La Cour de cassation vient de remettre en cause cette pratique, en plafonnant à 30 mois, l'indemnité maximum, se référant à la durée minimum du mandat (2 ans) plus 6 mois de protection.

Infos express

Le paiement en nature des heures supplémentaires est interdit !

Les heures supplémentaires (effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures) voient leur rémunération majorée. Quand est-il de leur paiement ?

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou en partie, par l'octroi d'un repos supplémentaire (art. L3121-34 du Code du travail). Dans le cas contraire, lorsque l'employeur verse une rémunération en compensation des heures supplémentaires effectuées, celle-ci ne peut être versée sous forme d'une prime exceptionnelle. Mais quand est-il d'une indemnisation en nature ?



Dans le cas soumis à la Cour de Cassation, un employeur, en l'occurrence un fleuriste, indemnisait

les heures supplémentaires de ses salariés en nature : fleurs, bouquets, pots ou terreau dont le prix était converti en heures de travail au tarif d'heures supplémentaires.

Dans son jugement la Cour de Cassation confirme qu'il n'est pas possible pour un employeur d'indemniser les heures supplémentaires en nature, seul le paiement d'un salaire majoré ou l'octroi d'un repos compensateur étant licite.

Cassation Sociale, 17 septembre 2015, n°14-10578

Définition de la faute lourde : la position des juges

Deux arrêts de la Cour de cassation viennent de rappeler les éléments essentiels de la faute lourde du salarié.



La faute lourde se caractérise par l'intention de nuire du salarié, c'est-à-dire de porter préjudice à l'employeur, en commettant un fait fautif.

Exemple : ce n'est pas parce que le salarié vole son employeur qu'il y a nécessairement intention de nuire, condition indispensable, pour que la faute lourde soit retenue.

(Arrêts du 22 octobre 2015)

Acte de violence d'un élu lors d'une réunion du CE

Un comportement violent et agressif d'un élu, lors de la tenue d'une réunion du comité d'entreprise, peut être sanctionné par l'employeur.

La Cour de cassation (décision du 2 juillet 2015) vient de préciser : « l'abus commis par le salarié dans l'exercice de son mandat et le manquement de celui-ci à ses obligations professionnelles, justifie l'application d'une sanction disciplinaire. La sanction devant être proportionnée à la gravité des faits.

NOUVEAU !

Découvrez notre formation sur la Loi REBSAMEN

Pour tout savoir sur la nouvelle loi relative au dialogue social et à l'emploi.

Une journée de formation dans votre entreprise pour comprendre les enjeux des nouveaux textes de loi.

- Réorganisation des IRP (CE, DP, CHSCT)

- Rationalisation des consultations économiques du CE

- Réforme de la négociation collective

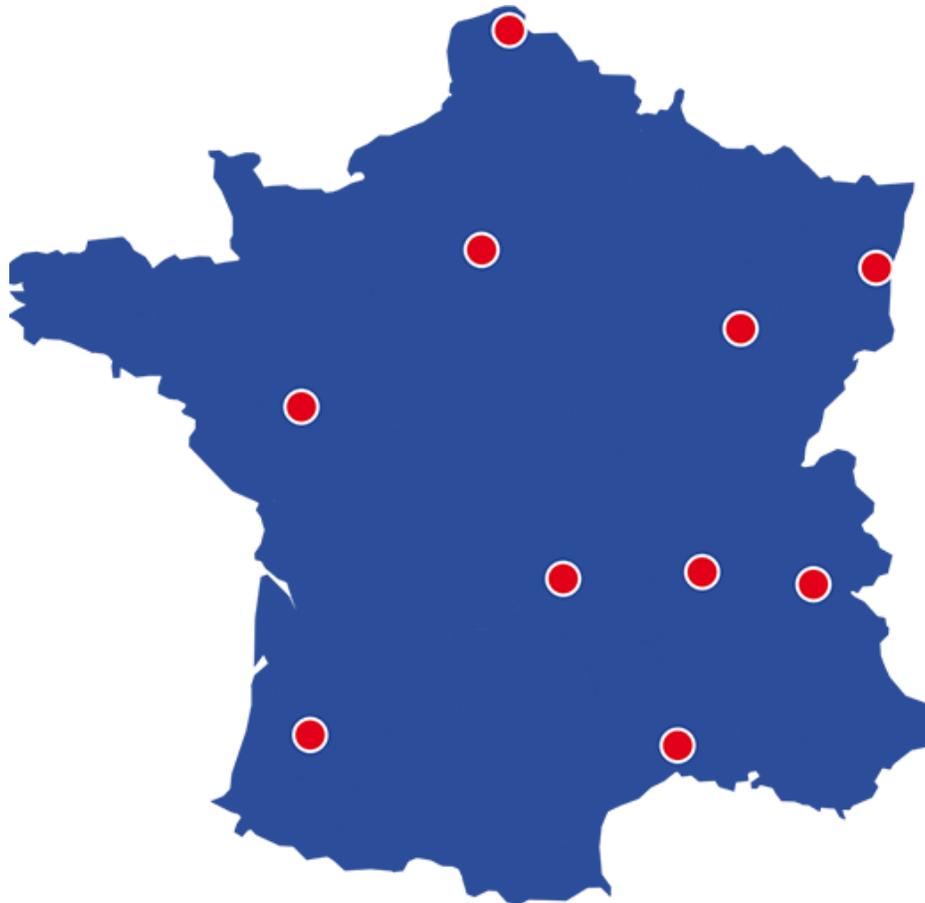
- Droits étendus des représentants des salariés

- Pénibilité, santé et sécurité au travail

Devis sur simple demande

**CEOLIS est
organisme agréé
de formation**

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet