



Le processus de négociation sur les salaires dans l'entreprise (NAO)

La négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires concerne toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives de salariés. Cette négociation est imposée par le Code du travail : **Article L2242-1**, modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7 :

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail ».

Un accord collectif peut fixer une périodicité différente. A défaut, cette négociation a lieu chaque année.

L'employeur qui ne prend pas l'initiative d'engager cette concertation s'expose à des sanctions financières et pénales. Il lui appartient donc de convoquer les organisations syndicales pour négocier.

Les thèmes suivants sont obligatoirement abordés lors des NAO : les salaires, la durée et l'organisation du travail, le temps partiel, l'insertion professionnelle, les mesures concernant l'égalité hommes/femmes pour réduire les écarts de rémunération et le droit à la déconnexion. Pourront également être abordées d'autres thèmes, par exemple, la formation professionnelle et l'organisation des congés payés.

Comment se déroulent les NAO ?

En général, plusieurs réunions sont nécessaires. Lors de la première, sont déterminés le calendrier des réunions et la liste des documents qui seront remis aux délégués syndicaux. Les délégués syndicaux peuvent également s'appuyer, pour négocier, sur les documents contenus dans la base de données économiques et sociales (BDES). Ils y trouveront de nombreuses informations utiles.



Didier FORNO
Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Mise en place du CSE : le compte à rebours est lancé !

Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devront passer au CSE (comité social et économique) au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Le comité social et économique (CSE) remplace les DP, le CE et le CHSCT (ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique).

Il est donc temps pour les retardataires de lancer le processus d'organisation des élections.

La mise en place de cette nouvelle instance du personnel est l'occasion de relancer le dialogue social dans l'entreprise.

Alors, à vos marques !

Bonnes vacances à tous !

Rappel : les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mettre à disposition du comité économique et social (CSE) et des représentants du personnel cette BDES. Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise.

La ou les réunions suivantes doivent permettre aux pourparlers d'avancer. Il est important à ce stade que les élus avancent des revendications crédibles et

argumentées, c'est-à-dire en phase avec les réalités économiques et financières de l'entreprise. Un argumentaire construit et étayé sera plus difficilement contesté par l'employeur, sauf mauvaise foi... Trop souvent, les élus se présentent devant l'employeur sans éléments concrets !

Tant que dure la négociation, l'employeur ne peut prendre aucune décision unilatérale sur les sujets abordés.

Il n'est pas obligatoire d'aboutir à un accord. Si les NAO aboutissent, un accord écrit est signé entre les parties. En l'absence d'accord, un procès-verbal (de désaccord) est établi. Il rappelle les propositions de chaque partie et les décisions unilatérales de l'employeur, éventuellement prises.

Canicule et travail : les bons gestes pour limiter les risques

Une canicule exceptionnelle, par sa précocité et son intensité, touche toute la France. Le thermomètre devrait atteindre les 35 à 40 °C dans la grande majorité des régions. Les conditions dans les grandes agglomérations seront particulièrement difficiles.

Les conditions de travail seront dans de nombreuses entreprises particulièrement éprouvantes.

Le Comité social et économique (CSE) et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) tiennent un rôle important en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La vigilance s'impose pour assurer aux salariés de bonnes conditions de travail.

Que dit la Loi en matière de canicule ?

Le Code du travail ne traite absolument pas spécifiquement cette question. La loi ne fixe aucune température maximale pour cesser le travail. Elle préconise cependant qu'au-dessus de 33°C, il soit

recommandé aux salariés d'exercer leur droit de retrait, car on peut considérer qu'il y a un danger. Au-dessus de 34°C, l'Assurance maladie recommande d'évacuer les locaux.

Le Code du travail précise, d'une façon générale, que l'employeur doit mettre en place les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

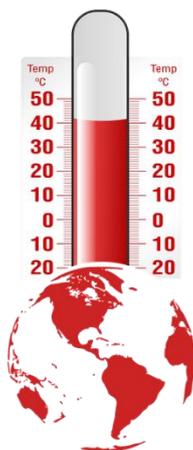
Le Code du travail ajoute également que de l'eau potable doit être mise à disposition des salariés.

Concernant les métiers exposés au soleil, comme ceux des bâtiments et travaux publics, des aménagements d'horaires sont possibles et l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé de ses salariés.

Attention, la canicule n'est pas un motif d'arrêt du travail... à l'initiative du salarié. Il n'existe pas de température au-delà de laquelle il est interdit de travailler ! Alors prudence avant d'arrêter de travailler. Un salarié qui abuserait pourrait être sanctionné.

Un Plan National Canicule (PNC) existe. Il a pour objectifs d'anticiper l'arrivée d'une canicule, de définir les actions à mettre en œuvre aux niveaux local et national pour prévenir et limiter les effets sanitaires de celle-ci et d'adapter au mieux les mesures de prévention et de gestion au niveau territorial en portant une attention particulière aux populations spécifiques.

Afin de limiter les accidents du travail liés aux conditions



climatiques, il faut faire preuve de bon sens. C'est en ce sens qu'a été publié le décret n°2008-1382 du 19 décembre 2008 relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières.

Le Ministère du Travail préconise, entre autres, aux employeurs :

- d'intégrer au « document unique » les risques liés aux ambiances thermiques,
- de prévoir des sources d'eau potable fraîche à proximité des postes de travail en quantité et en qualité suffisante,

- de mettre en place une ventilation des locaux de travail correcte et conforme à la réglementation,
- de prévoir des pauses régulières et, si nécessaire, de veiller à aménager les horaires de travail,
- d'informer le CSE et la CSSCT des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs,
- de revoir l'organisation du travail afin de réduire les cadences si nécessaire, de limiter au maximum les manutentions manuelles.

Quelques conseils simples à suivre :

- Buvez, régulièrement, toutes les 15 à 20 min,
- Portez des vêtements légers qui permettent l'évaporation de la sueur (ex. : vêtements de coton), amples, et de couleur claire si le travail est à l'extérieur,
- Protégez-vous la tête du soleil,
- Utilisez un ventilateur d'appoint,
- Évitez toute consommation de boisson alcoolisée,
- Faites des repas légers et fractionnés.

Élus du CSE : avez-vous pensé à nommer un référent harcèlement sexuel ?

Selon une enquête IFOP, 86% des Françaises ont, au moins une fois, été victimes d'une forme d'atteinte ou d'agression sexuelle dans la rue. 60% des femmes de moins de 25 ans disent avoir été victimes d'un de ces comportements au cours de ces douze derniers mois.

Le milieu professionnel n'est pas épargné ! 1 femme sur 5 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 20% des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

Le harcèlement sexuel est constitué par des propos et comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à la dignité du

salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le fait de harceler autrui est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende (Article 222-33-2 du Code pénal).

Pour tenter de lutter contre ce phénomène, la loi impose, depuis le 1^{er} janvier 2019, aux employeurs des entreprises d'au moins 250 salariés, de désigner un référent harcèlement sexuel. Il est choisi parmi les salariés de l'entreprise. Ce référent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est

l'interlocuteur des salariés témoins ou victimes de tels faits.



Le comité social et économique (CSE) doit lui-même désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cette désignation est obligatoire, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cette désignation a lieu à la majorité des membres présents du CSE. Le rôle du référent désigné par le CSE n'est pas défini par le Code du travail et il ne dispose pas de moyens spécifiques. Son rôle est donc peu encadré. Il

sera d'interlocuteur des salariés, pour toutes les questions liées au

harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

La rupture conventionnelle collective : à utiliser avec précaution !

La rupture conventionnelle collective (RCC) a été instituée par les ordonnances « Macron ». C'est un système à mi-chemin entre le plan de départs volontaires (PDV) et la rupture conventionnelle individuelle.

Depuis sa mise en place, la RCC a déjà fait de nombreux adeptes : Pimkie, PSA, Société Générale, Téléperformance, Carlson Wagonlit Travel, ALES Groupe, Inrocks...

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux employeurs « d'ajuster » leurs effectifs aux évolutions de l'entreprise, en passant par des ruptures amiables des contrats de travail, en dehors de toutes difficultés économiques. La RCC concerne donc les entreprises qui ne connaissent pas de difficultés particulières, mais dont la structure de l'effectif n'est pas ou plus adaptée aux besoins.

La rupture conventionnelle collective ne peut être mise en place que par accord collectif majoritaire. Dans les entreprises de plus de 50 salariés dotées de délégués syndicaux (DS), l'accord ne peut s'appliquer que s'il est signé par un ou plusieurs DS, ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, si cette condition de majorité n'est pas atteinte, par un ou plusieurs DS représentant au moins 30 % des voix. Dans ce cas, pour s'appliquer,

l'accord devra être ratifié par référendum (consultation des salariés).

L'accord RCC doit préciser le nombre de départs envisagés, la durée de mise en œuvre, les modalités de présentation des candidatures, les modalités de rétractation, le calcul des indemnités de rupture, les modalités de suivi de l'accord et les modalités d'information du comité social et économique (CSE).

Les salariés volontaires au départ seront indemnisés par Pôle Emploi dans les conditions de droit commun tant au niveau de la durée que du montant de l'indemnisation.

La mise en place d'une RCC doit être précédée de l'information consultation du CSE. Tout au long de la procédure, le CSE est informé de l'évolution de la procédure.

Les employeurs ne font-ils pas utiliser abusivement cette procédure RCC et la détourner de son objectif initial ? En clair, les employeurs ne font-ils pas utiliser ce dispositif pour se séparer des salariés seniors ?

Le risque existe. Ce détournement de la loi présente l'avantage pour l'employeur de contourner la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Un PSE est coûteux pour l'employeur !

Les mesures sociales d'accompagnement des salariés

dans le cadre d'une RCC sont très légères. On peut même dire qu'à l'inverse du PSE, elles sont sommaires et peu contraignantes ! On comprend l'engouement des employeurs pour ce dispositif ! Plus de congés de reclassement, plus de contrat de sécurisation professionnelle (CSP)...

Les salariés candidats au départ risquent donc d'être confrontés à des mesures sociales inadaptées. La population senior étant la plus vulnérable.

Autre difficulté. L'accord RCC ne prévoit pas la possibilité, pour les élus du personnel, de se faire accompagner par un expert-comptable pour l'analyse économique, organisationnelle et sociale du projet de réorganisation et pour l'aide à la négociation. Là où lui, l'employeur sera assisté de son expert-comptable, de son avocat et des services internes de l'entreprise. Ce déséquilibre dans « l'accès » aux informations est inacceptable.

Les entreprises devront faire preuve de discernement avant de lancer une procédure de rupture conventionnelle collective (RCC). En effet celle-ci va créer une situation forte d'inquiétude dans l'entreprise pouvant engendrer plus de départs que souhaité et une démotivation des salariés.

La RCC est à manier avec précaution...

Mal être au travail : vos droits

Un mal être au travail n'est pas nécessairement imputable à l'employeur

Le mal être au travail, malgré le lien qui peut être fait avec l'activité professionnelle, n'est pas nécessairement imputable à l'employeur.

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 6, 19 Juin 2019 – n° 16/13302



Un mal être au travail lent et progressif ne peut être qualifié d'accident du travail

Un contexte de stress et de fragilité psychologique en lien avec une situation de mal être au travail lente et progressive ne justifie pas la qualification d'accident du travail.

Cour d'appel, Toulouse, 4e chambre sociale, 3e section, 29 Mars 2019 – n° 17/05955

Les affections à évolution lente et progressive ne peuvent être qualifiées d'accident de travail. Il en est ainsi d'une salariée qui se trouve dans une situation de mal être au travail depuis plusieurs mois.

Cour d'appel, Toulouse, 4e chambre sociale, 3e section, 13 Avril 2018 – n° 17/03282

Les employeurs doivent prendre des mesures contre le sentiment de mal être des salariés

En l'absence de toutes mesures en réaction au sentiment de mal être au travail d'un salarié, l'employeur a laissé s'installer un climat anxigène et n'a pas empêché les agissements à l'encontre du salarié d'être perpétrés, contribuant ainsi à la dégradation de sa santé mentale. L'ensemble de ces agissements sont constitutifs de harcèlement moral.

Cour d'appel, Nancy, 2e chambre sociale, 22 Septembre 2017 – n° 16/00821

Un mal être au travail peut fonder une inaptitude

L'avis d'inaptitude peut se fonder sur une inaptitude d'origine psychique ; En l'espèce, les certificats médicaux antérieurs à l'avis d'inaptitude font état d'un mal être au travail du salarié

Cour d'appel, Versailles, 6e chambre, 12 Juillet 2018 – n° 18/00133

Le licenciement lié à une inaptitude générée par un mal être au travail est nul

Est nul le licenciement lié à une inaptitude générée par un fort mal être au travail.

Cour d'appel, Lyon, Chambre sociale A, 3 Avril 2019 – n° 15/09767

Éric ROCHEBLAVE
Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>

Un(e) salarié(e) peut-il/elle faire les soldes sur internet pendant son temps de travail ?

Il vaut mieux qu'il/elle évite...

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée s'était connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à de nombreux sites extraprofessionnels tels que des sites de voyage ou de tourisme, de comparaison de prix, de marques

de prêt-à-porter, de sorties et événements régionaux ainsi qu'à des réseaux sociaux et à un site de magazine féminin et que ces connexions s'établissaient, exclusion faite de celles susceptibles de présenter un caractère professionnel, à plus de 10 000 sur la

période du 15 au 28 décembre 2008 et du 8 janvier au 11 janvier 2009 a pu décider, malgré l'absence de définition précise du poste de la salariée, qu'une telle utilisation d'internet par celle-ci pendant son temps de travail présentait un

caractère particulièrement abusif et constitutif d'une faute grave.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 février 2013, 11-27.372

A large, 3D-rendered graphic of the text '80%' in a vibrant red color. The characters have a metallic, embossed appearance with shadows and highlights, giving them a three-dimensional effect.

La connexion du poste pendant des heures qui démontre que la salariée ne consacrait pas toute son activité à l'entreprise, mais se livrait durant de très larges périodes à des activités personnelles, constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail et des relations de travail d'une importance telle qu'elle a rendu impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Cour d'appel, Rennes, 8e chambre prud'homale, 9 Février 2018 – n° 15/06258

Le grief concernant l'usage d'Internet à des fins personnelles pendant le temps de travail est parfaitement établi. L'employeur verse au débat la charte du bon usage des moyens informatiques selon laquelle l'utilisation de la messagerie et d'Internet est réservée à un usage professionnel. Le salarié soutient qu'il n'en a pas eu connaissance. Pourtant son contrat de travail fait expressément mention du respect de cette charte et le salarié, ne pouvant ignorer qu'il n'était pas autorisé à utiliser Internet à des fins privées pendant son temps de travail. L'employeur produit une liste très précise des connexions effectuées, avec indication de la date et l'heure ainsi

que des sites visités, ce qui ne laisse aucun doute sur la réalité de ces nombreuses connexions.

Cour d'appel, Angers, Chambre sociale, 1 Mars 2018 – n° 15/01942



Éric ROCHEBLAVE
Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>

Le fil d'actualité de Miroir Social

(Partenaire officiel de CEOLIS : www.miroirsocial.com)

Mutualiser les budgets ASC entre les établissements : un sujet ultra-sensible

Le budget global des ASC de Dassault Aviation est certes très confortable mais, faute de mutualisation, il y a des écarts de redistribution importants entre les établissements. Un sujet de division inter- et même intra-syndicale. Lors des dernières élections, la CFDT a payé cher sa volonté d'engager un accès plus égalitaire aux ASC. Les « anti-mutualisation » ou du moins ceux qui n'en font pas une priorité ont en effet été les grands gagnants... L'égalité à l'épreuve de la réalité (...)

PSA veut supprimer les e-mails de plus de 90 jours

La nouvelle a été annoncée au CCE du 6 et 7 juin aux représentants du personnel : à partir du 15 juillet, les messageries vont être purgées (...)

L'ex-patron de Securitas condamné pour diffamation

Une affaire de diffamation opposait l'ancien directeur général de Securitas et un membre du CHSCT sur des propos tenus au sujet d'un événement tragique survenu dans le groupe de sécurité, à savoir le suicide de l'un des salariés (..)



Chez SKF, l'objectif est de ne plus entendre des managers dire : « Il n'est pas là, il est en délégation » à propos des élus

L'accord sur la valorisation du dialogue social de SKF a été co-rédigé par les syndicats et l'équipe des RH, résultant en un texte final qui exprime, sur une tonalité non juridique, les règles du jeu tant du côté des managers que des représentants du personnel. (...)

La CAT fait son entrée chez Fidal : 100 % des voix

Le premier cabinet d'affaires français se distingue depuis quelques jours par un nouvel échiquier syndical interne : la Confédération autonome du travail (CAT) a raflé 100 % des voix lors du scrutin (...)

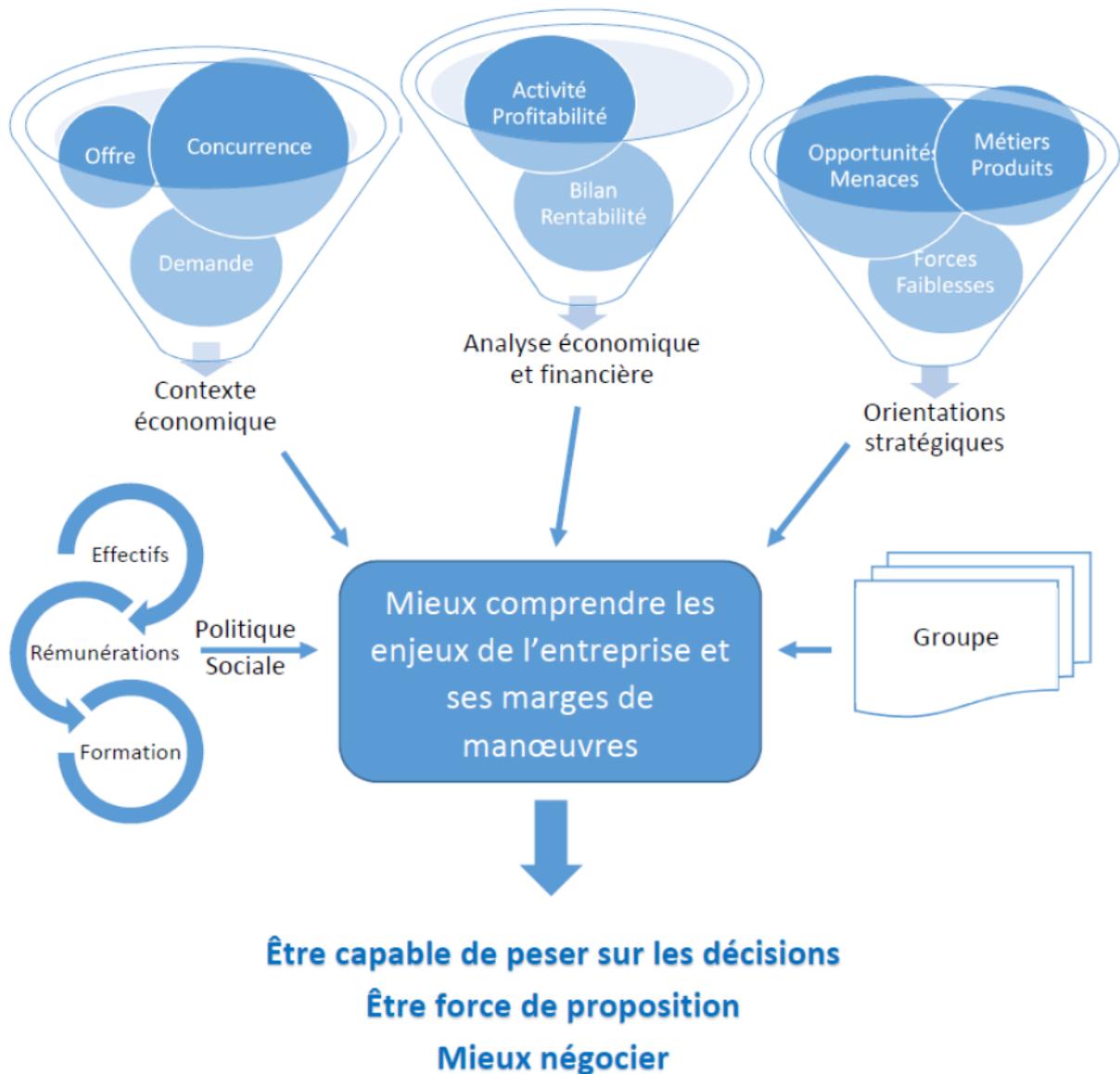
La pétition contre la dégressivité des allocations-chômage ne décolle pas

Le 11 juin, l'UGICT CGT et la CFE-CGC ont lancé une pétition commune contre la dégressivité des allocations-chômage (...)

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise ou le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

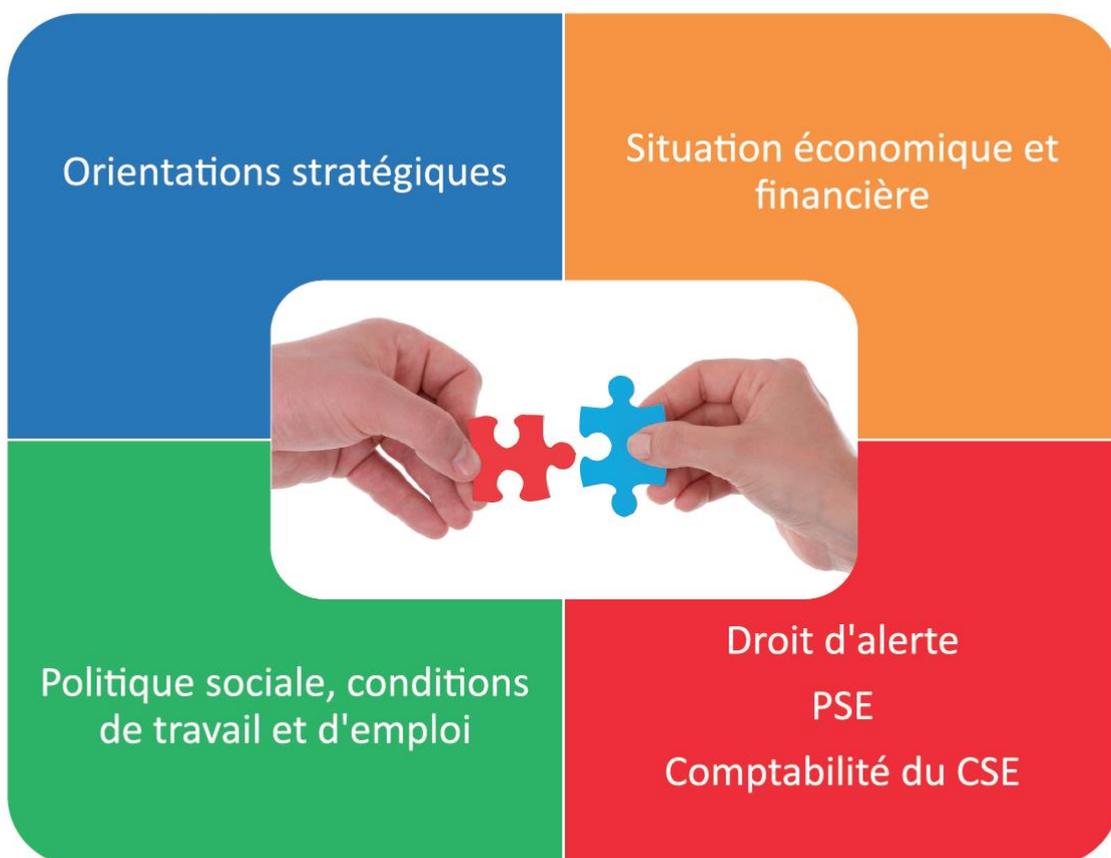
Devis sur simple
demande

Céolis

Toute l'actualité du CSE (juillet/août 2019)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35