

1^{er} PROJET DE
LOI EL KHOMRI

COMMENT LE JUGE VA-T-IL ESTIMER LE MONTANT D'UN PRÉJUDICE ?



CALENDRIER DES FORMATIONS 2016 DE LA CFTC CADRES

Intitulé	Places	Public visé	Date
L'essentiel des relations individuelles de travail	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	8 et 9 juin 2016
La santé au travail	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	28 et 29 septembre 2016
Comprendre, analyser et appliquer la réforme sur la FPC et l'apprentissage	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	13 et 14 octobre 2016

INSCRIPTION FORMATION

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Téléphone : Portable :

Courriel :

Profession :

Entreprise :

Organisation (fédération, syndicat...) :

.....

Je souhaite me préinscrire à la formation suivante (*si vous souhaitez participer à plusieurs formations merci de nous indiquer votre ordre de préférence*):

- L'essentiel des relations individuelles de travail - 8 et 9 juin 2016
- La santé au travail - 28 et 29 septembre 2016
- Comprendre, analyser et appliquer la réforme sur la FPC et l'apprentissage - 13 et 14 octobre 2016

Bulletin à retourner :

- par courrier à la CFTC Cadres - 128 avenue Jean-Jaurès - 93697 Pantin Cedex

- par courriel à mdubreuil@cftc.fr



Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

C'est encore dans la souffrance et dans le conflit que nous bouclons ce journal, avec un édito au cœur d'une actualité tragique qui secoue encore la planète entière : le terrorisme qui a encore frappé en Belgique, mais aussi en Côte d'Ivoire, au Pakistan ou en Turquie, emportant des vies innocentes dans cet immense gâchis.

Ce terrorisme, celui avec lequel nous vivons au quotidien depuis plus d'un an, celui auquel nous pensons quand nous prenons le métro, allons à un concert ou dans un stade ; mais surtout celui qui ne nous a pas empêché de vivre, de nous aimer, de montrer notre solidarité, de nous élever contre la barbarie et de dire Non... Car finalement, c'est dans le pire qu'on voit aussi le meilleur de l'homme, sa générosité, son attachement à la liberté et à la démocratie, sa capacité de se soulever comme un seul homme. C'est ainsi que dans ce climat, la CFTC Cadres tient à réaffirmer son attachement aux valeurs de la République, sa solidarité avec toutes les villes touchées également mais encore et surtout son profond soutien à toutes les familles touchées par ces drames.

La CFTC Cadres est Bruxelles, Charlie Hebdo, Bamako, Paris, Lahore, Bardo, Houston, chaque personne touchée par ces tragédies.

Une autre actualité qui a secoué notre pays fait l'objet de notre dossier spécial dans ce numéro : l'avant-projet de loi El

Khomri dans sa première et deuxième mouture. En effet, on a vu certaines organisations syndicales s'opposer dans la presse et dans la rue à cette réforme de droit du travail (suivi de près par des organisations lycéennes souvent mal informées), et cela sans jamais proposer d'aménagements ou d'amendements. Il nous semble plus juste à nous, CFTC Cadres, d'étudier attentivement ce qui est proposé et ensuite d'y apporter des modifications en concertation avec les pouvoirs publics. Si certaines mesures de la première mouture étaient trop favorables aux employeurs, au détriment de la protection des salariés, la deuxième mouture a été l'occasion de remédier à ce travers. Si l'on n'atteint pas encore la perfection (mais quelle loi peut se targuer d'être parfaite ?), il est clair que les propositions ont été plus constructives que le blocage total menant à un véritable aménagement du texte (disparition du barème des indemnités prud'homales, modification sur le fractionnement du temps de travail des forfaits-jours). De même, le refus en bloc et les cris d'alerte ont fait oublier les bonnes mesures déjà présentes dès la première version de l'avant-projet de loi telles que le compte personnel d'activité (CPA) qui permet la portabilité des droits du salarié d'une entreprise à une autre sur les questions de formation ou de pénibilité.

Les réalités des évolutions du monde du travail doivent être prises en compte, que l'on le veuille ou non et refuser toute modification ne changera rien à l'affaire à part nous faire entrer dans ces innovations avec des années de retard. Si modernité ne doit jamais rimer en France avec précarité et moins disant de droits sociaux, il ne faut pas pour autant entrer dans le travers inverse de la peur et de la paralysie.

Kofi Annan, ancien Secrétaire Général des Nations Unies, a dit « c'est l'ignorance et non la connaissance qui dresse les hommes les uns contre les autres », alors sur cette loi comme sur les conflits de ce monde, apprenons à connaître avant de tous nous dresser les uns contre les autres. ■

SOMMAIRE

- 2 Calendrier Formations 2016
- 3 Edito
- 4 Loi relative au dialogue social et à l'emploi
- 6 Loi de financement de la Sécurité Sociale
- 8 Compte Personnel de Formation
- 9 Dossier : avant-projet Loi El Khomri
- 17 Compte pénibilité
- 19 Médaille d'honneur du travail
- 21 Consultation sur la politique sociale
- 23 Tribune Libre par Bernard IBAL



**La CFTC Cadres,
une union Eco-responsable !**





Loi Rebsamen :

des consultations du comité d'entreprise au service d'un dialogue social plus vivant

La loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen, institue trois consultations obligatoires et récurrentes du comité d'entreprise, regroupant des consultations déjà existantes ou bien nouvelles. Les élus du comité d'entreprise auront tout intérêt à se saisir de ces dispositions, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Pour les accompagner, ils pourront désigner un expert-comptable pris en charge par l'employeur. Zoom sur deux consultations : celle sur la situation économique et financière et celle sur les orientations stratégiques et ses conséquences.

Consultation sur la situation économique et financière : les élus non plus seulement informés mais consultés

Les comptes de l'entreprise faisaient l'objet d'une information obligatoire du comité d'entreprise par l'employeur. Désormais, les élus seront consultés sur la situation de leur entreprise et leur avis transmis au conseil d'administration ou de surveillance (article L. 2323-12 du Code du travail). Dans un esprit de rationalisation et d'efficacité, d'autres thèmes sur lesquels ils étaient consultés sont intégrés à la présente consultation :

- ▶ La politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;
- ▶ L'utilisation du CICE.

S'y ajoute un volet nouveau, avec l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche.

Durant la procédure, les élus pourront questionner la formation du résultat, la création de valeur ajoutée et la santé financière de leur entreprise, ceci afin de leur permettre de formuler un avis motivé.

Une consultation qui va au-delà des comptes de l'année écoulée :

Selon l'article 2323-13, l'employeur met notamment à la disposition du CE¹ :

- ▶ Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise **ainsi que sur ses perspectives** pour l'année à venir,
- ▶ Les informations sur les sommes reçues au titre du **CICE** et sur leur utilisation,
- ▶ Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise,
- ▶ S'il s'agit d'une société commerciale, les **documents obligatoirement transmis à l'assemblée générale des actionnaires** ou à l'assemblée des associés (tels le rapport de gestion).

Consultation sur les orientations stratégiques : une extension de son objet

En 2013, la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques² a été instituée par la loi de sécurisation de l'emploi. La loi Rebsamen élargit son objet avec deux axes nouveaux : les orientations de la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Au-delà des informations comptables et financières à court terme, cette consultation permet d'éclairer les élus sur les perspectives à trois ans de leur entreprise.

¹ Un décret attendu en ce début d'année précisera le contenu de ces informations, « qui peut varier selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 300 salariés » (article L. 2323-14).

² Elle peut donner lieu, comme les deux autres consultations récurrentes, à une expertise prise en charge par l'employeur, dans des conditions spécifiques : sauf accord avec l'employeur, le CE rémunère l'expert-comptable à hauteur de 20% des honoraires, dans la limite d'un tiers de son budget de fonctionnement.

Ils sont appelés à se prononcer à la fois :

- ▶ sur les orientations stratégiques...
- ▶ et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Le Code du travail prévoit un jeu de questions et réponses argumenté entre élus du CE et organes de gouvernance (article L 2323 7-1).

Des consultations au service des négociations

Il est aisé d'établir des correspondances entre consultations et négociations (elles-mêmes regroupées en trois blocs) en considérant que les premières, avec l'appui de l'expert du CE et la formulation d'un avis, permettent de préparer les secondes.

Ainsi la consultation sur la situation économique et financière permet-elle de préparer la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée. La consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences renvoie, pour sa part, à la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, laquelle n'a pas été modifiée dans son objet par la loi.

Modalités des consultations : un espace laissé à la négociation

Depuis la loi de 2013 dite de sécurisation de l'emploi, les consultations du comité d'entreprise sont encadrées par des délais contraints (article L. 2323-3). Ces délais peuvent faire l'objet d'un accord³ entre l'employeur et les organisations syndicales. A défaut, s'appliqueront les délais fixés pour les consultations :

- ▶ 1 mois pour rendre un avis,
- ▶ 2 mois en cas d'intervention d'un expert.

Selon le Code du travail (article R 2323-1) les délais de consultation courent à compter de la communication par l'employeur des informations prévues pour la consultation ou de l'information de leur mise à disposition dans la base

de données par l'employeur. La plus grande vigilance s'impose donc quant au point de départ de la consultation, c'est-à-dire le moment à partir duquel débutent les délais.

Cependant, d'autres questions n'ont pas été tranchées par la loi :

- ▶ Quel sera le calendrier des négociations dans l'entreprise ?
- ▶ Dans quel ordre doivent-elles se succéder ?
- ▶ Quand doit être désigné l'expert du CE ?

Non résolues, ces questions pourraient déboucher sur une situation préjudiciable, telle que :

- ▶ L'absence d'articulation des temps de consultation et de négociation
- ▶ Une ouverture des trois consultations de façon simultanée ou à une date inopérante (congés, informations non disponibles...),
- ▶ La désignation de l'expert au point de départ de la consultation, alors que rien n'interdit de procéder à cette désignation en amont, de façon à anticiper au maximum le travail de collecte des informations
- ▶ Le démarrage de la consultation par la mise à disposition des informations dans la base de données économiques et sociales, sans présentation commentée de ces informations par l'employeur ni désignation préalable de l'expert.

L'accord portant sur les délais des consultations devrait organiser ces différentes modalités. A tout le moins, un débat en comité d'entreprise paraît incontournable.

Bien anticipées, les nouvelles dispositions de la loi Rebsamen concourent à un dialogue social voulu « plus stratégique », ainsi que l'exprime la loi⁴. Aux élus du comité d'entreprise, avec l'aide de leur expert-comptable, de prendre toute leur part pour établir les conditions d'un tel dialogue. ■

³ Conclu aux conditions de droit commun (30% de représentativité syndicale et absence d'opposition majoritaire)

⁴ Cf le titre du chapitre IV de la loi

Nathalie Petrot
Cabinet Ethix
Expert-comptable auprès des CE
www.ethix.fr

La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016

Pour rappel, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) est une catégorie de loi créée par la révision de la Constitution du 22 février 1996. Elle vise à **maîtriser les dépenses sociales** et détermine les conditions nécessaires à l'équilibre financier de la Sécurité sociale en fixant les objectifs de dépenses en fonction des prévisions de recettes.

Il faut bien souligner qu'il s'agit d'une loi de financement et non de finances, ce qui indique clairement que la LFSS **n'est pas de la même nature que les lois de finances de l'État** ; notamment, elles n'ont pas de portée budgétaire.

Parmi les éléments clés figurant dans une LFSS, il faut citer l'**ONDAM (objectif national de dépenses d'assurance-maladie)**. Comme son nom l'indique, il s'agit d'une simple norme d'évolution de la dépense, et non d'une enveloppe budgétaire limitative (dont on comprend aisément l'impossibilité, puisqu'elle impliquerait de cesser les remboursements aux assurés une fois le plafond de l'enveloppe atteint).

La LFSS est **votée par le Parlement** tous les ans, en même temps que la loi de finances (LF), déterminant le budget de l'État, ce qui explique souvent les confusions faites entre ces dernières. Elle doit être déposée sur le bureau de l'Assemblée nationale au plus tard le 15 octobre. Le Parlement doit se prononcer dans les 50 jours, sinon le projet de LFSS (PLFSS) peut être adopté par voie d'ordonnance. Elle peut aussi être modifiée en cours d'année par une LFSS rectificative.

Publiée au Journal Officiel du 22 décembre 2015, la LFSS pour 2016 comprend ou clarifie des évolutions sociales importantes dont il convient de faire le tour : mise en place de la complémentaire santé généralisée, confirma-

tion du dispositif de protection universelle maladie (PUMA). Cet article est donc l'occasion de revenir sur l'une des lois les plus structurantes et complexes de notre pays. Il sera le premier d'une série de 3 articles vous exposant dans le détail les mesures adoptées dans le PLFSS pour 2016 : mesures sur la retraite, la branche famille, la déclaration sociale nominative (DSN), la fraude aux prestations de sécurité sociale...

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La généralisation de la complémentaire santé, issu de l'ANI de janvier 2013 a été précisée dans la LFSS pour 2016, son application dans les textes étant prévu dès ce début d'année. Ainsi, le montant du financement patronal, les cas de dispenses d'adhérer ou encore les chèques santé sont précisés dans ce texte.

- ▶ **Financement patronal minimal** : depuis le 1^{er} janvier 2016, chaque employeur doit faire bénéficier l'ensemble de ses salariés d'une couverture complémentaire santé minimale. L'article 34 de la LFSS apporte des précisions à ce dispositif (ajout d'un paragraphe à l'article L. 911-7) : « l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident » laquelle peut s'avérer plus favorable que la couverture minimale.
- ▶ **Dispense d'adhésion de droit** : tous les salariés de l'entreprise doivent en principe être couverts par le régime frais de santé, mais la LFSS pour 2016 et le décret du 30 décembre 2015 instaurent de nouveaux cas de dispense d'affiliation de plein droit. En cas de contrat court, la loi instaure la faculté pour les salariés précaires, d'être dispensés d'adhérer à la couverture collective (pour les contrats précaires de moins de 3 mois).

Par ailleurs, d'autres types de salariés peuvent être dispensés de plein droit : salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), salariés déjà couverts par une assurance individuelle, les salariés qui bénéficient d'une couverture de ces risques du fait d'un autre emploi.

► **Chèque santé pour les salariés précaires (salariés en CDD de moins de 3 mois et temps partiel) :**

l'article 34 de la LFSS instaure, à partir du 1^{er} janvier 2016, un versement santé pour les salariés précaires ayant fait valoir leur dispense d'obligation d'adhésion. Ce versement sera représentatif du financement de la complémentaire santé ainsi que de la portabilité de ses garanties. Le montant du versement doit être égal à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé (pour ce salarié et cette catégorie d'emploi) multiplié par un coefficient de 105 % pour les temps partiels et 125 % pour les salariés en CDD.

► **Complémentaire santé des séniors :** la LFSS pour 2016 introduit des dispositions relatives à la couverture complémentaire santé des personnes âgées de 65 ans et plus. Ces mesures, qui visent à offrir des garanties adaptées à un prix avantageux pour les personnes âgées, s'appliqueront aux contrats prenant effets à compter du 1^{er} janvier 2017. Ces personnes devront donc souscrire à un contrat individuel ou à un contrat collectif facultatif pour avoir accès à ces couvertures « labellisées ». L'octroi du label visera à identifier des contrats qui répondent à ces critères d'accessibilité des prix et de garanties adaptées au besoin des séniors. Pour ce faire, il faudra en premier lieu que le contrat propose des garanties au moins équivalentes à des niveaux déterminés pour un prix, hors taxe, inférieur à des seuils fixés par décret, en fonction de l'âge des assurés et du niveau des garanties proposées. En second lieu, il faudra que le contrat réponde aux critères des contrats responsables (article L. 871-1 du Code de la

sécurité sociale). La liste des contrats labellisés sera ensuite rendue publique dans des conditions et délais fixés par décret.

LA PROTECTION UNIVERSELLE MALADIE (PUMA)

A l'origine présentée en 2015 par le Haut conseil du financement de la protection sociale, le schéma d'une PUMA trouve sa traduction concrète dans la LFSS pour 2016. En effet, les articles 32 et 59 de la loi organisent cette protection universelle à effet du 1^{er} janvier 2016. Cette réforme qui vise à « universaliser la prise en charge des frais de santé, afin de simplifier les démarches pour les assurés comme pour les organismes gestionnaires et de garantir ainsi la continuité des droits ». Cette dernière permet donc la prise en charge des frais de santé (prestations en nature) du fait de l'activité professionnelle, ou à défaut, de la résidence régulière et stable en France. Là où auparavant l'organisation de la sécurité sociale était fondée sur l'assurance par le travail, la LFSS pour 2016 est venue préciser que toute personne résidant en France de manière stable et régulière bénéficierait de la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité, ainsi que des charges de famille.

Les conséquences pour les assurés sont multiples :

- l'absorption par le nouveau dispositif de la couverture maladie universelle de base, créée en 2000,
- pour les salariés, la suppression de conditions d'ouverture du droit aux prestations en nature (niveau de rémunération et nombre d'heures de travail réalisées).
- la future disparition de la notion d'ayants droits majeurs (d'ici 2020), puisque ces derniers seront désormais affiliés soit parce qu'ils travaillent, soit parce qu'ils résident de manière régulière et stable en France. ■

**Article réalisé
par Clémence CHUMIATCHER**

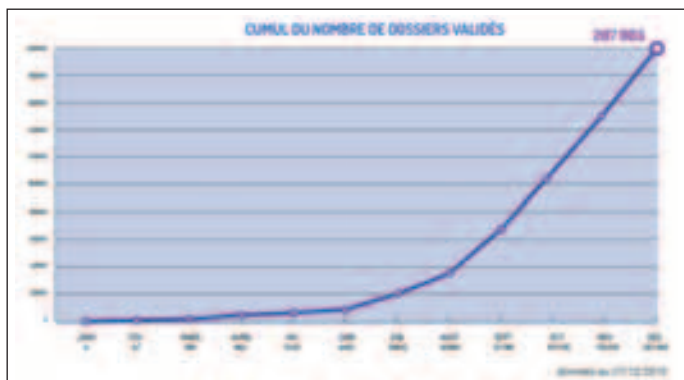
Le Compte Personnel Formation « CPF »

Un an après sa mise en service ou en sommes-nous ?

L'ANI de décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 ont créé le CPF, dispositif qui est venu se substituer au droit individuel à la formation (DIF)

Le CPF créé de nouveaux droits impulsés d'ailleurs par la CFTC, même si nous aurions souhaité aller plus loin, en particulier sur le nombre d'heures pouvant aller au-delà des 150 heures prévues par la loi, malheureusement on ne refait pas l'histoire ! Il est toujours intéressant d'avoir en tête les positions de notre organisation, cela évite bien des conflits avec nos « concurrents » surtout que nous avons été les seuls à faire une déclaration détaillée de nos souhaits dès l'ouverture des négociations en septembre 2013.

Depuis l'ouverture du CPF au grand public en janvier 2015, 207 903 dossiers ont été validés.



Comme vous pouvez le constater le nombre de validation est en constante augmentation depuis la création du CPF ce qui prouve bien l'intérêt des salariés à se former, à obtenir une meilleure qualification dans un cadre autre que celui de l'entreprise.

C'est une vraie réussite puisqu'en utilisant son CPF chaque salarié peut trouver une formation qualifiante inscrite au répertoire des qualifications et bien évidemment inscrite sur les listes mise en place et élaboré dans un premier temps par le COPANEF, les COPAREF et les régions en lien avec pôle-emploi.

Il est bon de rappeler que le COPANEF a mis en place courant 2013 un comité de suivi qui n'a pas ménagé ses efforts puisqu'à ce jour nous en sommes déjà à la version 4 de la liste nationale interprofessionnelle (LNI).

Depuis l'ouverture du portail moncompteformation.gouv.fr 2 283 558 personnes se sont inscrites soit plus de 6 000 nouvelles inscriptions par jour. La part des femmes (50,1 %) et celle des hommes (49,9 %) est à peu près équivalente.

La durée moyenne des formations réalisées dans le cadre du CPF par des demandeurs d'emploi est de 585 heures, contre 151 heures pour des salariés.

Dans son édito publié en janvier 2016, la Ministre du Travail de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Sociale, Madame Myriam EL KHOMRI se félicitait du travail effectué depuis avril 2014 et tout au long de l'année 2015 qui porte déjà bien ses fruits, comme le montre la montée en charge dynamique du CPF. Plus de 2 millions de personnes ont déjà activé leur compte personnel formation.

La CFTC Cadres se félicite également de la mise en synergie du CPF. L'ensemble du mouvement CFTC a fait les efforts nécessaires pour informer et sensibiliser nos militants en mettant notamment de nombreux outils à leur disposition.

Cependant pour la CFTC Cadres il faut aller plus loin. Même si 2 millions d'inscriptions pour une première année c'est nettement mieux que la mise en route du DIF, cela reste insuffisant. N'oublions pas que nous comptons 23 millions de salariés.

Nous devons donc continuer à communiquer sur le sujet afin de montrer à tous les salariés le bien fondé du CPF. C'est d'ailleurs le pourquoi de cet article.

Il faut dire que beaucoup de salariés se sentent perdus, et ne connaissent pas les dispositifs mis à leur service en termes de Formation Professionnelle Continue.

C'est pourquoi, nous Cadres de la CFTC, nous devons dans nos missions professionnelles faire connaître ce dispositif, notamment lors des entretiens professionnels, qui est un moment privilégié pour expliquer ce que peut apporter ce dispositif pour l'évolution d'un salarié.

C'est aussi à nous, CFTC Cadres, de le faire évoluer en particulier en intégrant le bilan de compétences dans les actions éligibles au CPF. Nous ne doutons pas que c'est l'un des objectifs du nouveau Secrétaire Confédéral en charge de la FPC. La CFTC Cadres tient à apporter tout son soutien à Maxime DUMONT sur ce dossier.

Pour trouver toutes les informations sur le CPF allez sur le Site : moncompteformation.gouv.fr ■



Article réalisé
par Jean-Pierre THERRY

*Projet de loi El Khomri (PLEK) visant à instituer
de nouvelles libertés et de nouvelles protections
pour les entreprises et les actifs :
décryptage de ce qui va changer pour les salariés
et propositions pour compléter le texte*



Présenté au Conseil d'Etat et aux partenaires sociaux le 17 février dernier, l'avant-projet de loi relatif aux nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs, constitue la dernière réforme du quinquennat de François Hollande dans le domaine du droit social et de l'emploi. Dénommée ainsi au moment de cette transmission, son nom a ensuite été revu par Manuel Valls, (pour devenir l'avant-projet de loi sur les nouvelles protections pour les entreprises et les salariés) qui a également repoussé sa présentation devant le Conseil des ministres au 24 mars pour entendre les propositions des partenaires sociaux.

Complexes et concernant une multitude de sujets qui inquiètent les salariés, ce texte porté par la Ministre du Travail, Myriam El Khomri avait fait l'objet de travaux préparatoires, dont le rapport du Comité présidé par Robert Badinter définissant 61 principes du droit du travail et celui de Jean-Denis Combrexelle, Président de la section sociale du Conseil d'Etat, sur la négociation collective, le travail et l'emploi.

La CFTC Cadres vous propose dans ce dossier une analyse de cet avant-projet de loi (dans les propositions telles

qu'elles sont rédigées à l'heure où nous écrivons ces lignes) concernant les mesures les plus importantes et emblématiques qu'il contient : temps de travail, licenciement, santé et médecine du travail, Compte Personnel d'actif (CPA), négociation collective...

En sus de cette analyse juridique et dans la droite ligne de nos valeurs, nous vous exposerons également nos propositions pour améliorer cette loi, au lieu de la rejeter en bloc sans construction sociale et sans dialogue. Car contrairement à ce que beaucoup de gens ont dit et diront sur ce projet de loi, tout n'est pas « à jeter » dans cette initiative, et si certaines dispositions méritent en profondeur d'être revues dans la concertation, il ne faut pas négliger en masse les adaptations et clarifications dont le Code du travail a besoin pour s'adapter à de nouvelles formes d'emploi.

LE LICENCIEMENT

Le barème des indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'avant-projet de loi transmis le 17 février comprend ce barème dans une nouvelle version puisque les sages du

Conseil constitutionnel avaient censuré la première version qui comprenait un barème en fonction de la taille des entreprises. Il ne fixe pas de minima mais des plafonds qui vont jusqu'à 15 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté et plus. L'article L. 1235-3 du Code du travail prévoit donc un barème fixant de façon rigide les indemnités octroyées par les juges (dommages et intérêt et non l'indemnité de licenciement en elle-même) au salarié dont le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse (ou en cas de prise d'acte justifiée ou de résiliation judiciaire). Cette indemnité est de 3 mois de salaire pour une ancienneté de moins de 2 ans, 6 mois de salaire pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans, 9 mois pour une ancienneté de 5 à moins de 10 ans, 12 mois pour une ancienneté de moins de 20 ans, et 15 mois au-delà. Le barème proposé ne fixe pas de seuil minimum mais il propose un montant maximum pour satisfaire le patronat : passant de 27 mois auparavant à seulement 15 mois.

La seule porte de sortie ouverte par la loi consiste à intégrer un nouvel article L.1235-3-2 du Code du travail garantissant « la faculté pour le juge de fixer une indemnité supérieure en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité ».

La CFTC Cadres ne peut se satisfaire de ce barème qui est difficilement acceptable en ce qu'il précarise les CDI dans leur globalité. En effet, la prime de précarité versée au salarié en CDD serait à peine inférieure à l'indemnité prud'homale pour licenciement abusif pour un salarié en CDI de faible ancienneté. En d'autres termes, en dévalorisant le CDI à ce point, elle n'incite pas le patronat à sécuriser les salariés mais plutôt à accentuer le turn-over qu'il peut y avoir dans une boîte. En effet, rien n'empêche de penser qu'après l'entrée en vigueur d'un tel dispositif, on verra devant les conseils de prud'hommes plus de salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté.

La CFTC Cadres préconise donc que ce barème ne soit qu'indicatif, d'une part pour laisser au juge l'entière responsabilité de ses prérogatives, et d'autre part pour ne pas oublier que

chaque salarié qui va en prud'homme le fait pour son cas d'espèce à lui et qu'il ne doit jamais être enfermé dans une case, lui et son préjudice (chaque cas à sa subjectivité).

Le licenciement économique

L'avant-projet de loi modifie largement la législation entourant le licenciement économique.

Le motif économique et son appréciation

La première modification concerne la définition du licenciement économique et plus particulièrement les motifs économiques qui le caractérisent. L'avant-projet de loi retient quatre motifs de licenciement économique. Deux sont repris des anciennes dispositions du Code du travail : les mutations technologiques et les difficultés économiques. Deux autres ne sont que la transposition législative de la jurisprudence de la Cour de cassation qui les avait déjà dégagés : la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité comme motifs de licenciement économique.

Ce pan de l'avant-projet de loi El Khomri ne fait donc que reprendre l'état du droit pour le « codifier ».

En revanche, l'avant-projet de loi apporte **de réelles nouveautés concernant la définition des critères caractérisant les difficultés économiques.**

L'avant-projet de loi définit les critères qui permettent d'apprécier le motif économique du licenciement. Les difficultés économiques seraient ainsi *caractérisées soit par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant plusieurs trimestres consécutifs en comparaison avec la même période de l'année précédente, soit par des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois, soit par une importante dégradation de la trésorerie, soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés.*

Selon l'avant-projet de loi, il reviendra aux partenaires sociaux, dans un texte conventionnel de branche, de déterminer :

- ▶ d'une part la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant les difficultés économiques, sans pour autant pouvoir être inférieure à deux trimestres consécutifs ;
- ▶ d'autre part, la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques qui ne pourrait être inférieure à un trimestre.

A défaut de texte conventionnel, des mesures supplétives s'appliqueraient :

- ▶ la durée de la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires caractérisant des difficultés économiques serait de 4 trimestres consécutifs ;
- ▶ la durée des pertes d'exploitation caractérisant des difficultés économiques serait d'un semestre.

L'objectif du projet de loi est de donner des éléments permettant d'objectiver les difficultés économiques. Il s'agit également de rendre lisibles aux petites et moyennes entreprises qui ne disposent pas de services juridiques ou de services de ressources humaines, les critères qui permettent de savoir si le motif économique est fondé ou non. Mais on voit déjà les limites de ces définitions. En effet, si après une année exceptionnellement faste, le chiffre d'affaires baisse et retrouve un niveau « normal », ces dispositions n'empêcheront pas les débats sur la réalité des difficultés économiques. De plus, par le jeu des écritures comptables ou le transfert d'activités, les entreprises pourraient artificiellement faire apparaître des difficultés économiques et ainsi programmer des licenciements sur cette base.

C'est pourquoi la CFTC Cadres, afin de réduire ce risque, reste attachée au rôle du juge dans l'appréciation de la nature des difficultés et donc de la légitimité des licenciements et préconise la distinction entre difficultés durables (structurelles) et provisoires (conjoncturelles). Le rôle du juge doit, selon nous, aller plus loin que le simple fait d'entériner une perte de chiffre d'affaires.

A l'heure actuelle, il revient aux juges d'apprécier le caractère réel et sérieux des difficultés économiques invoquées à l'appui du licenciement. C'est donc un véritable contrôle que les juges exercent sur le motif économique du licenciement. Son rôle est ici primordial puisqu'il ne se satisfait pas des allégations de l'employeur, mais va rechercher la réalité des difficultés et évaluer leur importance. Le juge évalue la pertinence du licenciement au regard des difficultés économiques.

Veillant à ce que des difficultés économiques ne servent pas d'alibi à une volonté préexistante de se séparer des salariés, la Cour de cassation a développé une jurisprudence dans laquelle elle se montre particulièrement vigilante quant au contenu des difficultés économiques avancées par l'employeur. Ainsi, les juges veillaient à ce que les difficultés économiques présentent une certaine consistance en écartant par exemple des difficultés ponctuelles ou de faible ampleur ou encore de simples variations du chiffre d'affaires. Les Cours d'appel ont ainsi souvent vu leurs décisions censurées par la Cour de cassation qui leur reproche de ne pas avoir utilisé leur pouvoir d'appréciation et de se borner à « énoncer que la baisse du chiffre d'affaires de la société suffit à justifier en son principe le licenciement économique prononcé »¹. Les juges ont donc une place prépondérante dans la vérification de l'existence de difficultés économiques. La baisse du chiffre d'affaires ou de tout autre indicateur économique ne permet pas de déduire automatiquement l'existence de difficultés. Dans sa jurisprudence et son contrôle de la cause économique, la Cour de cassation nous apprend également que la baisse de chiffre d'affaires, pour être considérée comme entraînant des difficultés économiques, doit être d'une part substantielle et d'autre part correspondre à une orientation durable c'est-à-dire être structurelle et non simplement conjoncturel.

Le contrôle qu'exerce la Cour de cassation sur la cause économique du licenciement revêt une importance par-

¹ Soc. 12 décembre 1991 n° 90-44762

ticière puisqu'elle permet de différencier les réelles difficultés économiques des simples aléas propres à toute activité. Une pluralité de facteurs extérieurs à l'entreprise peut justifier une baisse du chiffre d'affaires ou du carnet de commandes (événements politiques, climatiques, boursiers...). Le contrôle des juges permet également d'écarter les licenciements économiques effectués dans le seul but de réaliser des économies ou de maximiser des profits.

Le niveau d'appréciation des difficultés économiques

La seconde modification qu'apporte l'avant-projet de loi El Khomri au licenciement économique concerne le niveau d'appréciation des difficultés économiques que rencontre l'entreprise souhaitant licencier.

A l'heure actuelle, si l'entreprise appartient à un groupe de sociétés, les difficultés économiques doivent être établies au niveau du *secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise* sans que soient exclues les sociétés situées à l'étranger². Les difficultés d'une société française appartenant à un groupe s'apprécient donc actuellement au niveau de l'ensemble des sociétés du groupe – françaises ou étrangères - relevant du même secteur d'activité (c'est-à-dire de la branche d'activité). Cette règle présente ainsi l'avantage que l'entreprise doit justifier des difficultés économiques touchant tout le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient pour pouvoir justifier d'un motif économique de licenciement. Mais l'inconvénient, qui est souvent très mal compris en France, est qu'à l'inverse, une entreprise qui ne connaît pas de difficultés peut tout de même prononcer des licenciements économiques si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient en rencontre.

L'avant-projet de loi El Khomri prévoit à l'inverse que les difficultés économiques d'une société appartenant à un groupe ne seraient appréciées qu'au niveau du secteur

d'activité *sur le territoire national*. L'avant-projet réduit donc considérablement le périmètre d'appréciation du motif économique pour les filiales des multinationales en y excluant toutes les entreprises étrangères. Pour la CFTC cela n'est pas acceptable car au nom de sa responsabilité sociale vis-à-vis de ses salariés, le groupe multinational doit rester solidaire de ses entreprises françaises qui traversent momentanément toutes sortes de difficultés économiques.

La deuxième version de l'avant-projet de loi, suite à la mobilisation du 12 mars dernier, n'apporte pas d'améliorations concernant le périmètre d'appréciation du licenciement. Seule une disposition sanctionnant l'organisation artificielle des difficultés économiques a été ajoutée afin de réduire le risque d'une multiplication de licenciements « boursiers ».

Pour la CFTC Cadres cette avancée n'est pas suffisante car l'avant-projet de loi autorise toujours la filiale d'une multinationale à licencier pour motif économique alors même que les autres entreprises du groupe restent largement rentables ou accumulent des bénéfices.

LE FORFAIT-JOURS

Pour rappel et au sens de la CFTC Cadres, le forfait-jours n'était pas sécurisé suffisamment avec la législation actuelle. Faute de précision concernant la charge de travail du salarié, les juridictions s'étaient emparées de la question pour invalider des dispositifs de forfait-jours qui ne prenaient pas en compte la santé du salarié. Par ailleurs, la définition « d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps » permettant d'assujettir un salarié à ce régime spécifique (rappelons qu'il exclut le salarié de la législation sur les heures supplémentaires) n'était pas suffisante, ce qui avait permis un dévoiement du dispositif vers des salariés dont l'autonomie étaient largement contestable (et contestée devant les juridictions là encore).

² Soc. 23 septembre 2009 n° 08-433252

Le PLEK a des intentions louables sur le forfait-jours à savoir sécuriser le dispositif. En effet, et pour rappel, une convention de forfaits-jours invalide peut valoir à l'employeur devant les tribunaux un rappel d'heures supplémentaires sur trois ans (pour un salarié en forfait à 50 heures faites par semaine au lieu de 35 cela peut vite faire un rappel de 3 ans de salaire) ce qui a créé une friolité des employeurs à utiliser ce dispositif (relative tout de même car selon la DARES, 13,3 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus dans le secteur privé non agricole sont aujourd'hui au forfait-jours).

Cependant et malgré de bonnes intentions, la CFTC Cadres considère que la loi ne va pas assez loin pour protéger les salariés au forfait et introduit même des dispositions qui vont pour certaines, nuire à la santé du salarié et pour d'autres, créer un nouveau contentieux lié à la rémunération.

La loi ne va pas assez loin car elle ne prend pas en compte les problématiques liées aux décomptes d'heures sur un forfait en jour qui par essence ne se compte pas en heures (heures de délégations des IRP, possibilité de temps partiel et donc de retraite progressive, heures offertes par les conventions collectives pour les femmes enceintes ou pour la recherche d'un emploi en cas de licenciement). Il avait déjà été clairement établi que les entreprises créaient une inégalité de traitement entre les salariés en forfait-jours et les autres fautes de pouvoir décompter logiquement les heures en question (Lamy négociation collective par exemple), chaque entreprise faisant alors sa propre « tambouille » pour parvenir à des résultats peu satisfaisants. En outre, rien n'est précisé sur la définition de l'autonomie alors que l'occasion était parfaite pour préciser que le salarié autonome est celui dont la durée de travail ne peut être déterminée du fait de son indépendance dans l'organisation de ses missions et de la liberté que cela nécessite dans l'organisation de son emploi du temps.

En outre de ces silences, le projet prévoit la mise en place de certains dispositifs qui nous inquiètent franchement :

- ▶ Le fractionnement des heures de repos alors même que c'est la santé du salarié quant à sa charge de travail qui avait été retoquée par la Cour de cassation.
- ▶ Pour les mêmes raisons, la possibilité de négocier un forfait-jours allant jusqu'à 270 jours alors même que les salariés au forfait de 235 jours sont déjà épuisés (et avec une majoration de seulement 10 % prévue par le projet).
- ▶ La possibilité de négocier directement un forfait-jours avec un salarié en l'absence de convention collective d'entreprise ou de branche, ce qui promet une source de contentieux très importante. En effet, si l'on considère que les grandes branches n'ont pas réussi à sécuriser le dispositif malgré leurs moyens, alors a fortiori les petites entreprises ne vont pas y parvenir directement avec leurs salariés. En outre cela signifie que le salarié peut quasiment se faire imposer la conclusion d'un forfait-jours sous peine de licenciement et cela au même salaire qu'il avait précédemment (mais avec des heures beaucoup plus conséquentes) et avec pour seul recours de saisir directement le juge si ces sujétions ne sont pas en rapport avec ses responsabilités (formule trop évasive de la loi pour ne pas donner lieu à contentieux).

En conclusion, la CFTC Cadres regrette que cette loi ne soit pas l'opportunité d'être plus ambitieux dans la sécurisation du salarié en forfait et dans la précision de ses droits, d'autant plus que c'est dans cette solution vertueuse que se trouverait également la volonté des employeurs d'utiliser le dispositif de façon pérenne.

LE DIALOGUE SOCIAL ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Renforcement de la légitimité des accords collectifs d'entreprise

L'article 12 de l'avant-projet de loi a pour objectif de ren-

forcer la légitimité des accords d'entreprise en généralisant la règle de l'accord majoritaire. Ainsi, tous les accords d'entreprise ou d'établissement devront recevoir la signature d'organisations syndicales qui ont recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (contre 30 % aujourd'hui et une absence d'opposition de la majorité des syndicats).

Cependant, l'avant-projet de loi prévoit une échappatoire au cas où cette condition majoritaire ne serait pas remplie. Dès lors que l'accord d'entreprise rassemblera la signature de syndicats représentatifs représentant au moins 30 % des suffrages, ces derniers pourront indiquer qu'ils souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Un délai de 8 jours est alors ouvert permettant aux non-signataires de finalement valider l'accord et à défaut, un référendum est organisé dans l'entreprise permettant de valider l'accord s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. Pour les accords collectifs qui ne portent pas sur la durée du travail, les repos ou les congés, ces nouvelles dispositions devraient s'appliquer par étapes et être effectives au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

Concernant les cadres et les accords qui leurs sont propres, les règles de validation seront les mêmes si ce n'est que les seuils et la consultation des salariés ne seront pris en compte qu'à l'échelle du collège cadres.

Création d'un accord de préservation ou de développement de l'emploi

L'avant-projet de loi crée un nouveau type d'accord d'entreprise, s'apparentant aux accords compétitivité emploi qu'avait voulu mettre en place N. Sarkozy, ou des accords de maintien de l'emploi actuellement existant. Il s'agit d'accords dits « offensifs » car ils priment sur le contrat de travail. Il s'agit des accords de préservation ou de développement de l'emploi.

Ce type d'accord permettrait de substituer leurs dispositions à celles des contrats de travail des salariés qui leur

serait contraire. En pratique, il s'agit presque toujours de dispositions permettant de relever la durée du travail ou encore de diminuer la rémunération. Concrètement, si un salarié refuse de se voir appliquer ces dispositions, il pourra être licencié pour motif personnel (donc sans obligation de reclassement), alors que son licenciement n'est pas inhérent à sa personne mais lié à des questions de fonctionnement de l'entreprise et de besoins économiques de l'entreprise.

Conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ces accords « offensifs » représentent un véritable risque pour les salariés. En effet, aucune précision n'est apportée concernant ce qu'il doit être entendu comme « la préservation ou le développement de l'emploi ». Le risque est donc une généralisation de ce type d'accords sans plus d'encadrement, ce à quoi la CFTC Cadres est opposée.

Révision de certaines règles de la négociation collective

L'avant-projet de loi s'attache également à simplifier certaines règles propres à la négociation collective comme les règles concernant la révision des accords ou conventions collectives, leur dénonciation ou leur mise en cause et tente de renforcer la loyauté dans la négociation.

Concernant la révision des accords, il faut reconnaître que les règles actuelles sont d'une particulière complexité et rendent le droit de la révision des accords collectifs particulièrement inintelligible et inadapté puisque, à titre d'exemple, seules les organisations syndicales signataires ou ayant adhéré à l'accord étaient habilitées à signer des avenants de révision ce qui aboutissait régulièrement à des situations de paralysie.

L'avant-projet de loi distingue d'une part l'engagement de la révision de l'accord, réservée aux signataires jusqu'à la fin du cycle électoral et d'autre part la signature de l'avenant de révision, ouvert à toutes les organisations représentatives.

La dénonciation des accords collectifs est également simplifiée et facilitée en permettant d'engager la négociation d'un accord de substitution dès le début du préavis précédant la dénonciation.

La lisibilité et la clarté des accords doit également être améliorée en leur imposant une forme commune comprenant un préambule, un exposé des objectifs et en prévoyant la publicité de l'ensemble des accords d'entreprise sur une base de donnée publique nationale.

LA SANTE ET LA MEDECINE DU TRAVAIL

L'avant-projet de loi El Khomri prévoit, dans la continuité de la loi Rebsamen du 17 août 2015 et du rapport Issin-dou, de profondes transformations des règles relatives à la médecine du travail.

Un suivi médical allégé

L'avant-projet de loi prévoit la suppression de la visite médicale d'embauche au profit d'une « visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche » et assurée par le médecin du travail ou son collaborateur infirmier. La visite médicale biennale est également supprimée au profit d'un suivi médical dont le rythme n'est pas encore fixé mais qui pourrait être de cinq ou six ans.

La constatation de l'inaptitude ne fait plus l'objet que d'une seule visite médicale contre deux auparavant, ce qui contribue à fragiliser encore plus la situation de salariés déjà pénalisés par leur état de santé.

Vers une médecine du travail de sélection ?

Le texte présenté en Conseil des ministres prévoit un examen médical d'aptitude pour les *travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers*. Au cours de cet examen réalisé avant l'embauche, le médecin du travail aura un rôle particulier à jouer puisqu'il lui reviendra d'estimer l'aptitude d'un salarié à assurer

la sécurité de tierces personnes. La plupart des médecins du travail ne sont pas prêts à assumer ce rôle qui risque de les éloigner des salariés. En effet, face au risque de perdre leur emploi, les salariés préféreront dissimuler leur maladie au médecin du travail. Combinées à l'allègement du suivi médical périodique, ces dispositions ne mettent pas les médecins en mesure de repérer certains maux qui sont difficilement repérables au premier abord et qui touchent particulièrement les cadres tels que les risques psychosociaux ou les burn-out.

Avec cette réforme, la médecine du travail passe donc d'une philosophie de prévention à une philosophie de sélection médicale de la main d'œuvre pouvant aboutir à écarter certaines personnes de certains postes en raison de leur état de santé.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE (CPA)

Une semaine après la conclusion des négociations sur le CPA, le dispositif figure déjà dans l'avant-projet de loi transmis aux partenaires sociaux. L'article en question prévoit, au 1^{er} janvier 2017, la création de ce compte composé du compte personnel de formation (CPF) et du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et en prévoit les modalités d'accompagnement. Son objectif affiché est de « renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en levant les freins à la mobilité ». En outre, le dispositif du CPA contribue au droit à la qualification professionnelle, permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle ce que la CFTC Cadres avait toujours appelé de ses vœux.

En pratique, le CPA est ouvert pour toute personne d'au moins seize ans qui sont dans une des situations suivantes : occupant un emploi, être conjoint collaborateur, être à la recherche d'un emploi ou accompagné dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle, être dans un établissement et service d'aide par le travail. Chaque titulaire d'un compte aura connaissance des

droits inscrits sur celui-ci et pourra les utiliser par le biais d'un service en ligne gratuit qui sera géré par la caisse des dépôts et consignations.

Le fait que le CPF soit accompagné du C3P sans pouvoir être disjoint, montre bien le rapport qui existe entre problème de qualification et travail pénible. Cependant la CFTC Cadres souhaite que ce texte aille plus loin. En effet, pour sortir des emplois peu qualifiés, nous considérons qu'un crédit de 150 heures de formation est in-

suffisant et qu'il aurait fallu qu'il soit crédité de 300 heures à 400 heures. C'est la durée de formation minimale pour obtenir un diplôme permettant de monter d'un niveau de qualification durant sa carrière. En outre, la CFTC ambitionne l'intégration à ce CPA d'un compte temps qui serait là encore transférable d'une entreprise à une autre et qui offrirait aux salariés plus de liberté dans leur parcours de vie. En ce sens, la CFTC a d'ailleurs demandé à ce qu'une négociation interprofessionnelle soit ouverte.

A noter : un deuxième avant-projet a été remis au Conseil d'Etat au moment où nous bouclons cet article :

Cette nouvelle mouture du texte prend en compte certaines des évolutions discutées avec la CFTC.

Ce texte doit être adopté en Conseil des ministres, jeudi 24 mars. Voici pour information les principales évolutions du texte par rapport à la première version rendue publique mi-février dernier :

- ▶ les 61 principes énoncés par le comité présidé par Robert Badinter ne figureront pas dans un préambule du code du travail mais serviront de base aux travaux de réécriture du Code ;
- ▶ l'annulation des possibilités de décisions unilatérales sur les forfaits et la modulation du temps de travail pour les PME-TPE comme l'avait demandé la CFTC Cadres au moment de la rédaction de la première mouture ; En revanche et concernant les précisions sur le contrôle de la charge de travail par l'employeur, rien de nouveau n'est proposé sauf le renvoi à une concertation avec les parte-

naires sociaux qui fera office « de voiture balai » puisqu'elle comprendra aussi le télétravail et les technologies de l'information et des télécommunications ;

- ▶ la limitation du recours au principe référendaire aux seuls accords portant sur « les questions d'organisation du temps de travail » jusqu'en 2019 ;
- ▶ le maintien d'un périmètre national pour l'appréciation des difficultés économiques ;
- ▶ la création d'un barème indicatif et non pas prescriptif sur les indemnités prud'homales dans les cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse ; là encore la CFTC a été entendu sur ce point puisque notre proposition a été reprise dans son intégralité ;
- ▶ le renforcement du CPA, notamment dans sa partie formation pour les salariés peu qualifiés.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), 2 ans après la loi : où en sommes-nous ?

Institué par la loi du 20 janvier 2014 (n° 2014-40) sur la réforme des retraites, **le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) était particulièrement demandé et attendu par la CFTC.**

Rappelons que ce C3P était une des mesures de justice sine qua non pour que la CFTC accepte l'allongement de la durée de cotisations lors de la dernière réforme des retraites. En effet, même si l'espérance de vie augmente, il y a des disparités entre les catégories sociales professionnelles (les cadres ont une espérance de vie de 7 ans de plus que les ouvriers par exemple) qui justifient que les métiers pénibles soient d'avantages pris en compte tout au long de la vie professionnelle du salarié ainsi qu'au moment de la liquidation de sa retraite.

La CFTC Cadres considère que même si le C3P touchera, de fait, moins les cadres que le reste de la population, il n'en reste pas moins que chacun d'entre nous connaît sûrement au moins une personne susceptible d'entrer dans ce dispositif. N'hésitez donc pas à en parler autour de vous afin que des collègues ou amis puissent faire respecter leurs droits.

Rappelons encore que l'entrée en vigueur de ce dispositif s'est fait progressivement. En effet, après la grogne du patronat considérant ce dispositif comme une « usine à gaz » trop difficile à mettre en œuvre pour leurs ressources humaines, le gouvernement avait repoussé sa mise en application ainsi que d'une partie des risques ciblés, et avait accepté de revoir le contenu de ces critères. C'est ainsi que quatre premiers facteurs ont été pris en compte dès le 1^{er} janvier 2015 alors que les six autres ne se verront appliquer qu'à partir du 1^{er} juillet 2016 (soit deux ans et demi après la rédaction de la loi).

Les quatre facteurs pris en compte dès 2015 sont les suivants :

- ▶ Le travail de nuit ;
- ▶ Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le

déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps et un cycle défini ;

- ▶ Le travail en équipes successives alternantes ;
- ▶ Les activités exercées en milieu hyperbare (comme la plongée sous-marine).

Seront dorénavant concernés à partir du 1^{er} juillet les 6 derniers facteurs :

- ▶ Les manutentions manuelles de charges ;
- ▶ Les postures pénibles ;
- ▶ Les vibrations mécaniques ;
- ▶ Le bruit ;
- ▶ Les températures extrêmes ;
- ▶ Les agents chimiques dangereux.

Attention ! Modification de la définition des seuils de deux facteurs de pénibilité (quand le diable se cache dans les détails) !!!

En effet, deux facteurs à savoir le travail répétitif et le bruit voient leur définition et/ou seuils d'exposition révisés. **Le travail répétitif** est maintenant caractérisé par **la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés**, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. Le salarié est considéré comme exposé s'il réalise **15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes, pendant au moins 900 heures par an** ou s'il réalise **30 actions techniques ou plus par minute** dans les autres cas (temps de cycle variable, supérieur à 30 secondes, absence de temps de cycle), **pendant au moins 900 heures par an.**

Concernant le bruit, le seuil est modifié : le niveau minimal d'exposition au bruit passe de 80 décibels à 81 décibels, rapporté à une période de référence de huit heures. En outre et pour finir, les décrets d'application précisent l'articulation entre les facteurs du travail de nuit/travail en équipes suc-

cessives alternantes (applicables au 1^{er} janvier 2015). Lorsque l'employeur apprécie l'exposition au travail de nuit, il ne doit pas prendre en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.

En outre, dans le cadre de la loi Rebsamen et pour contenter encore le patronat, le Gouvernement a mis en place des mesures de simplification du C3P, précisées également par décret.

► **Remplacement de la fiche pénibilité par une déclaration** : les décrets tirent les conséquences de la suppression réglementaire de la fiche pénibilité par son remplacement par une déclaration via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN). Ainsi l'employeur doit désormais procéder à une déclaration au plus tard au titre de la paie du mois de décembre de l'année considérée. Pour les titulaires d'un contrat d'au moins un mois qui s'achèverait avant le mois de décembre, la déclaration doit s'effectuer au plus tard, le dernier mois du contrat en question. Par ailleurs, les décrets instaurent un droit à la rectification de la déclaration. Celle-ci peut être réalisée jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivante, selon l'échéance du paiement des cotisations applicable à l'employeur, ou lorsqu'elle est faite en faveur du salarié, dans un délai de trois ans.

Enfin, les décrets adaptent le paiement de la cotisation additionnelle due au titre de la pénibilité à la mise en œuvre de la DSN. Celui-ci devra être effectué au plus tard à la date de la déclaration ou en même temps que la rectification de la déclaration (là encore des aménagements existent pour les entreprises qui n'utilisent pas encore la DSN).

► **Règles particulières pour les salariés détachés** : pour ces derniers, l'employeur devra réaliser une fiche individuelle de suivi, indiquant les facteurs de risques auxquels ils sont exposés au-delà des seuils. La fiche doit être remise au terme de chaque année civile, ou au plus tard le dernier mois du contrat (au-delà de un mois de contrat). Elle doit être ensuite conservée par l'employeur pendant 5 ans. Le fait de ne pas remplir ou actua-

liser cette fiche est passible d'une amende de 1 500 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés.

► **Evaluation des expositions et prise en compte des référentiels de branche** : afin d'aider les employeurs à évaluer cette exposition, la loi Rebsamen a prévu que ces derniers puissent, en l'absence d'accord de branche sur la question, se baser sur les référentiels professionnels établis par les branches, qui définissent les postes, métiers, situations de travail ou postures exposés à la pénibilité (article L. 4161-2 du Code du travail). Un des décrets précise quand même que le référentiel de branche en question doit être homologué par arrêté conjoint des ministres du Travail et des Affaires sociales après avis du Coct (Conseil d'orientation des conditions de l'emploi). Le référentiel ne peut être établi que par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans la limite de son champ d'activité. En outre, il ne peut être établi qu'un seul référentiel pour chaque branche ou pour chaque champ d'activité d'une branche. En d'autres termes cela signifie également que pour les postes, les métiers ou situations de travail qu'il identifie, il ne peut être fait usage d'un autre référentiel que celui présent dans la branche ou dans le champ d'activité. Par ailleurs, le référentiel doit présenter l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition de ces postes ou situations de travail, à la pénibilité. La demande d'homologation à la Coct et au ministre du Travail et des Affaires sociales, doit être accompagnée de toute donnée permettant d'évaluer les effectifs de travailleurs de la branche exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils. Le référentiel devra obligatoirement être réévalué selon une périodicité qu'il détermine sans toutefois pouvoir excéder 5 ans. ■

Décret n°2015-1885 et n°2015-1888 du 30 décembre 2015.



Article réalisé
par Clémence CHUMIATCHER

La médaille d'honneur du travail : y-êtes-vous éligible ?

La médaille d'honneur est une décoration remise aux salariés, destinée à récompenser l'ancienneté professionnelle des salariés, la qualité exceptionnelle de leurs initiatives dans l'exercice de leur profession ou encore leurs efforts pour acquérir une meilleure qualification.

Instituée en 1948, la réglementation relative à la médaille d'honneur du travail a été modifiée par plusieurs décrets en 1984¹, 1986², 2000³ et 2007⁴.

Un symbole républicain

Décernée par le Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social au nom de la République Française, la médaille d'honneur du travail nous rappelle que le travail est l'une des composantes essentielles de l'idéal républicain.

Immédiatement après avoir proclamé que « les hommes naissent libres et égaux en droit », l'Article 1^{er} de la Déclaration de 1789 affirme : « Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune. ». Le préambule de la Constitution de l'éphémère II^e République (4 novembre 1848) pose le travail comme l'une des « bases » de celle-ci. Le préambule de la Constitution d'octobre 1946 auquel fait référence celui de notre actuelle Constitution, réaffirme le droit au travail que les émeutiers de 1848 réclamaient au même titre que le suffrage universel : Art. 5 « Chacun a le droit de travailler et d'obtenir un emploi... ».

En 1983 cependant, le Conseil constitutionnel confirma les limites de ce droit déjà suggérées en 1848 et 1946. Il s'agit pour le législateur non d'une obligation de résultat mais de « poser des règles propres à assurer au mieux le droit de chacun d'obtenir un emploi. ». Il n'empêche, la sociologue Dominique Schapper⁵ (qui fut membre du Conseil constitutionnel de 2001 à 2010) souligne à raison « ce lien originel, qui reste fondamental entre le travail

productif et la citoyenneté. Le citoyen moderne acquiert sa dignité en travaillant. ».

C'est ce que symbolise en 1886 la création de la « médaille d'honneur du Ministère du commerce et de l'industrie ». En 1913 s'y ajoute la « médaille d'honneur du Ministère du travail et de la sécurité sociale ».

Une histoire révélatrice de l'évolution du monde du travail

En 1948, les deux médailles sont « fusionnées » en « médaille d'honneur du travail ». Le décret précise alors : « Cette distinction est destinée à récompenser les longs services effectués chez le même employeur... ». La médaille était réservée aux citoyens français, aux travailleurs de l'Union Française (ex empire colonial), français ou indigènes ainsi qu'aux français travaillant à l'étranger pour un entrepreneur français.

Des modifications successives ont étendu l'accès à la médaille du travail. Il concerne aujourd'hui tous les salariés « qu'ils soient ou non de nationalité française ». On peut voir dans cette mesure un élément d'intégration à la citoyenneté qui n'est pas négligeable. De même, les précisions à propos des salariés travaillant à l'étranger pour des entreprises françaises répondent à l'internationalisation de notre économie. Mais la modification la plus importante et la plus révélatrice est l'abandon de l'exigence de « services effectués chez le même employeur ». On est passé d'un seul, à quatre puis à un nombre illimité d'employeurs. L'ancienneté inclut les stages rémunérés, les congés de formation et de conversion, les CDD. Sont enfin prises en compte « la qualité exceptionnelle des initiatives prises » et la « pénibilité » de certaines tâches.

On le voit, les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail reflètent l'évolution du monde du travail lui-même : mondialisation, mobilité, valorisation des initiatives, nécessité d'une formation permanente, reconnaissance de la pénibilité...

¹ Décret n° 84-591 du 4 juillet 1984

² Décret n° 86-401 du 14 mars 1986

³ Décret n°2000-1015 du 17 octobre 2000

⁵ Décret n°2007-1746 du 12 décembre 2007

A quelles conditions pouvez-vous obtenir la médaille d'honneur du travail ?

La médaille d'honneur du travail est destinée aux salariés ou assimilés, quelle que soit leur nationalité, soit travaillant sur le territoire national pour des employeurs français ou étrangers, soit travaillant à l'étranger chez un employeur français, dans une entreprise dont le siège social est en France ou dans les filiales étrangères de sociétés françaises.

La médaille d'honneur du travail récompense l'ancienneté des services honorables effectués par le salarié ou la qualité exceptionnelle des initiatives prises par les personnes salariées ou assimilées dans l'exercice de leur profession ou ses efforts pour acquérir une meilleure qualification.

Selon son ancienneté professionnelle, le salarié peut se voir remettre différentes médailles :

- ▶ La médaille d'argent est accordée après 20 ans de services ;
- ▶ La médaille de vermeil est accordée après 30 années de services ;
- ▶ La médaille d'or est accordée après 35 ans de services ;
- ▶ La grande médaille d'or est accordée après 40 ans de services.

Pour le calcul de l'ancienneté professionnelle, sont pris en compte en sus des périodes de travail effectif, les congés de maternité ou d'adoption, les stages rémunérés, les congés de formation, l'apprentissage, les congés de reclassement, les CDD conclus dans le cadre des politiques de l'emploi, le temps passé au titre du service national.

Par ailleurs, ces durées sont minorées quand l'activité du salarié présente un caractère de pénibilité qui justifie la possibilité de partir en retraite anticipée.

Comment demander votre médaille d'honneur du travail ?

Pour obtenir la médaille d'honneur du travail, l'initiative repose sur le salarié qui doit adresser sa demande via un formulaire *cerfa*⁶ à la préfecture ou sous-préfecture du département de son domicile, à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou encore à l'ambassade de France s'il réside à l'étranger.

La demande doit être déposée avant le 1^{er} mai pour la cérémonie du 14 juillet et avant le 15 octobre pour la céré-

monie du 1^{er} janvier de l'année suivante. Elle doit être accompagnée des certificats de travail comportant la date d'entrée, de sortie, continuité ou motif de discontinuité de services, profession, et une attestation récente du dernier employeur ; de la photocopie d'une pièce d'identité ; une attestation des services accomplies au titre du service national ou la photocopie du livret militaire.

La médaille du travail vous sera ensuite décernée par arrêté du Ministre du Travail publié au *Bulletin officiel des décorations, médailles et récompenses*. Il est également possible que la remise de la médaille fasse l'objet d'une cérémonie exceptionnelle, le Président de la République François Hollande avait par exemple décidé pour la première fois de décorer lui-même les médaillés d'honneur du travail le 1^{er} mai 2013 et de marquer ainsi son engagement dans la bataille pour l'emploi.

Selon la médaille, le salarié reçoit un ruban ou une rosette pouvant être portés à la boutonnière. Il reçoit également un diplôme qui rappelle les services et compétences pour lesquels il a été récompensé. Paradoxalement, aucune médaille n'est remise automatiquement au salarié. Celui-ci doit la commander auprès de la Monnaie de Paris⁷.

L'obtention de la médaille du travail n'est pas simplement honorifique mais peut également donner droit à une gratification versée par l'entreprise si la convention collective ou l'usage le prévoient mais dans le cas contraire, l'employeur peut également l'attribuer par décision unilatérale. Cette gratification est alors exonérée d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires⁸ si elle ne dépasse pas l'équivalent d'un mois de salaire.

À noter que si la plupart des agents publics n'ont pas accès à la médaille d'honneur du travail, leurs mérites professionnels peuvent toutefois être reconnus par d'autres médailles spécifiques à leur métier ou domaine d'activité (par exemple la médaille d'honneur des chemins de fer pour les agents SNCF ou les palmes académiques dans l'enseignement). ■



Article réalisé par Thomas PANOUILLÉ

⁶ Formulaire cerfa n°11796*01 disponible sur www.service-public.fr

⁷ Administration

⁸ Lettre-circ. Acoss n° 2000-103 du 22 novembre 2000



Consultation sur la politique sociale de l'entreprise : Anticipez et priorisez vos sujets

La Loi dite Rebsamen a créé une consultation annuelle sur la "politique et sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi". Elle porte sur l'évolution de l'emploi, la qualification, le programme pluriannuel de la formation, l'action de prévention et de formation... Le Comité d'Entreprise doit définir ses priorités, discuter de l'agenda social et peut se faire aider par un expert et le CHSCT.

Fixer des priorités à la consultation

En réduisant le nombre et en regroupant les thèmes de consultations récurrentes du comité d'entreprise, le Législateur a souhaité favoriser un dialogue social plus stratégique. S'agissant de la nouvelle consultation sur les politiques sociales, les conditions de travail et l'emploi, nous observons que le regroupement en son sein d'un patchwork de sujets a surtout pour conséquence d'alléger considérablement l'agenda social des entreprises.

Il faut du souffle pour lire l'ensemble des sujets sur lesquels porte cette désormais unique consultation « sociale » : évolution de l'emploi, qualifications, programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, apprentissage, conditions d'accueil en stage, conditions de travail, congés et aménagement du temps de travail, durée du travail, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et enfin modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu (art. **L. 2323-15**, *Code du travail*).

Tous ces sujets doivent donc en théorie être abordés ensemble, dans les mêmes délais préfix de consultation (ici 3 mois, à défaut d'accord plus favorable). Le risque existe donc pour le Comité d'Entreprise, d'être cantonné à une relative passivité devant l'avalanche de sujets à traiter en peu de temps.

Le Comité d'Entreprise doit donc **définir une stratégie et fixer ses priorités**, pour orienter en conséquence les débats. Selon nous, l'utilité de cette pléthorique consultation réside prioritairement dans sa faculté à **alimenter le diagnostic préalable aux négociations** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Informations obligatoires à communiquer par l'employeur dans le cadre de cette consultation :

- ▶ Elles sont énoncées dans l'article L.2323-17 du Code du travail ;
- ▶ Elles doivent figurer dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).
- ▶ Les informations du bilan social et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes sont intégrées à la BDES.

Ne pas hésiter à proposer une consultation en 2 temps

La multiplicité des thèmes pose également la question de la temporalité de cette consultation. Certains sujets comme l'égalité professionnelle ou le bilan de l'emploi méritent

d'être traités au premier semestre. *Quel serait en effet l'intérêt de se pencher en fin d'année 2016 sur les évolutions de l'emploi ou le bilan du plan d'action égalité professionnelle à fin 2015 ?* D'autres en revanche, comme le plan de formation de l'année suivante, ne peuvent être abordés qu'en fin d'année.

Pour tendre vers des consultations utiles et efficaces, il nous semble pertinent de négocier un calendrier social qui permette d'articuler ses différentes contraintes, via la mise en place d'**une consultation organisée en deux temps** : un temps consacré aux bilans, réalisé au 1^{er} semestre, afin de nourrir un autre temps de consultation au second semestre, consacré lui aux plans d'action à mettre en œuvre l'année suivante (formation, égalité professionnelle...).

Recourir à l'expertise

Comme les deux autres consultations, **le Comité d'Entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable** financé par l'employeur (art. L.2325-35 du Code du travail). De ce point de vue, la loi de modernisation sociale dite *Rebsamen* permet de sécuriser le travail de l'expert, notamment sur les questions de formation ou d'égalité professionnelle, pour lesquels la jurisprudence n'était pas claire à ce jour.

Outre le soutien systématiquement apporté dans chacune de ses missions (voir notre article paru dans le CFTC Cadres de décembre 2015 et celui de notre confrère Ethix dans le présent numéro), l'expert-comptable du Comité d'Entreprise peut utilement, lors de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :

- ▶ Analyser l'évolution des formes d'emplois, les taux de rotations des postes, les qualifications, la démographie de l'entreprise (âges, anciennetés, territoires) ;
- ▶ Analyser la politique de formation : effort, programme pluriannuel de formation, actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, publics prioritaires, taux d'accès ;

- ▶ Analyser la politique de l'entreprise en matière d'apprentissage, de conditions d'accueil en stage ;
- ▶ Diagnostiquer la situation au regard de l'égalité professionnelle et recommander des voies d'amélioration ;
- ▶ Procéder à toute analyse permettant le diagnostic des conditions de travail, des congés et aménagement du temps de travail, de la durée du travail en vue de proposer des pistes d'amélioration ;
- ▶ Assister les commissions emploi et formation du Comité dans leurs travaux respectifs ;
- ▶ Assister dans la rédaction de la résolution finale du Comité, transmise de droit à l'Inspection du Travail et portant avis motivé et vœux, auxquels la direction doit obligatoirement apporter réponse.
- ▶ Aider à préparer la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail...

Solliciter le CHSCT

Pour cette consultation, **le Comité d'Entreprise peut aussi se faire accompagner par le CHSCT, voire lui confier des études**, afin d'analyser l'incidence sur les conditions de travail des problèmes généraux résultant de l'organisation du travail, de l'introduction de nouvelles technologies, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications, ou des modes de rémunération.

L'association du CHSCT aux réflexions du Comité d'Entreprise permet d'alimenter les organisations syndicales en vue de la négociation sur la qualité de vie et l'égalité professionnelle. Aborder *par exemple* la mixité sous l'angle des conditions de travail est de nature à enrichir les débats sur la question de l'égalité professionnelle. ■

Fabrice ELUSTONDO et Frédéric GARDIN

www.sextant-expertise.fr

Expert auprès des CE et des CHSCT
Expert du dialogue et de la négociation

Les paradoxes de l'autorité

« Lorsque les maîtres tremblent devant leurs élèves et préfèrent les flatter, lorsque finalement les jeunes méprisent les lois parce qu'ils ne reconnaissent au-dessus d'eux l'autorité de rien ni de personne, alors c'est là, en toute beauté et toute jeunesse, le début de la tyrannie ». Ne serait-ce pas la parole d'un intellectuel d'aujourd'hui ou de l'un de nos politiques de droite ou de gauche qui ne supporte plus l'indiscipline et l'incivilité, et qui sent bien que l'absence d'autorité raisonnable conduit à l'autorité déraisonnable de la loi du plus fort ? Dans la cité, dans l'école, dans l'entreprise. En fait cette phrase a plus de 2,5 millénaires ! Elle est de Platon dans le livre 8I de la « République ».

En même temps l'autorité qui tranche catégoriquement entre le permis et l'interdit suscite elle-même le désir de transgresser l'interdit. A cet égard, nouvelle surprise, c'est Saint Paul dans l'épître aux Romains (7,6) qui écrit : « J'aurais ignoré la convoitise si la loi n'avait dit : "tu ne convoiteras pas" ». Il est vrai que l'interdit exprimé de façon plus ou moins arbitraire donne l'impression de me « mutiler » et l'envie d'aller voir de l'autre côté de la barrière si l'herbe n'est pas plus verte.

Dès lors qu'est-ce qui peut inciter les gens à respecter une autorité. Max Weber, philosophe et homme politique célèbre de la courte république allemande de Weimar, constate (« Le savant et le politique » 1919) 3 formes d'acceptation de l'autorité : la tradition (il y a toujours eu des chefs et des patrons, c'est comme ça ; on « rôle » contre son maire mais on le réélit le plus souvent), le charisme (la personnalité propre d'un chef qui en impose) et le pouvoir légal, rationnel et compétent (telle est la légitimité reconnue du Code de la route). Ici la surprise est l'absence de lien apparent entre ces 3 raisons d'obéir.

En fait, il y a pour Weber une cohérence profonde entre ces différentes formes de légitimité : toutes les 3 rassurent ceux qui sans elles se sentiraient perdus, déstabilisés, en danger. La tradition parce que tout changement fait peur ; le charisme parce qu'il y a quelqu'un qui au milieu de la tempête semble confiant en lui-même et en l'avenir ; le rationnel parce qu'il semble nous libérer de l'erreur. Bref, contrairement à ce qu'on pourrait croire, l'autorité n'est pas d'abord ce qui donne des ordres, mais ce qui « garantit » une stabilité sécurisante collective. Paradoxalement, l'autorité n'est ce qui s'impose qu'à ceux qui d'une façon ou d'une autre y consentent, y placent leur confiance, leur salut au milieu des tribulations de la vie civile, associative ou professionnelle. En fin de compte, l'autorité n'est pas un privilège mais un service comme le confirme l'enseignement social chrétien.

La crise de l'autorité est en fait une crise de confiance dans les leaders divers et managers d'entreprise (voir Hannah Arendt dans « La crise de la culture » 1972). En 2016, il ne suffit plus d'avoir une autorité inscrite dans un organigramme. Le professeur d'école ou le manager d'établissement public ou privé doit « faire autorité » par lui-même, par sa tradition humaniste, par son charisme de confiance en lui, aux autres, et en l'avenir, par sa compétence rationnelle d'expert reconnu. « Auctoritas en latin, c'est la force qui sert à soutenir et à accroître » rappelait Karl Jaspers en 1952. ■



Article réalisé par Bernard IBAL,
Président d'honneur de la CFTC Cadres

CADRES-CFTC

N° 144 – Trimestriel mars 2016.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

128, avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 49 82
Fax : 01 73 30 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :
Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation
de ce numéro : C. Chumiatcher,
F. Elustondo (Sextant Expertise),
B. Ibal, F. Gardin (Sextant Expertise),
M. Minhoto, T. Panouillé,
N. Petrot (Ethix), P. Poizat
et JP. Therry

Crédit photos :

Delucq
Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incoipo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1017 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.



Uniprévoyance, prévoir juste et loin



BythewayCreacom - © Planpicture

SOLIDARITÉ • PARITARISME • TRANSPARENCE • ÉCOUTE

Les salariés sont au cœur de l'activité de l'entreprise. Depuis plus de 30 ans, UNIPRÉVOYANCE, institution de prévoyance à gestion paritaire, s'appuie sur une expertise reconnue pour leur proposer, ainsi qu'à leur famille, des garanties en matière de

santé et de prévoyance en complément du régime de base, et des services d'assistance. UNIPRÉVOYANCE va plus loin en développant une action sociale pour venir en aide aux salariés en difficulté. Pour nous contacter www.uniprevoyance.fr



UNIPRÉVOYANCE

La protection paritaire, l'engagement solidaire