

## RPS, STRESS ET HYPER CONNEXION = LE MAL ÊTRE DES CADRES



# 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 novembre 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 novembre 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](mailto:mdubreuil@cftc.fr)



**Patrick POIZAT**  
Président

## QUE FERONS-NOUS DEMAIN ?

Aujourd'hui, l'article 2 de la loi travail est dans toutes les bouches et cristallise les débats autour de l'intégralité du projet. Ce dernier, qui modifie la hiérarchie des normes en permettant à un accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche, fait réfléchir sur le rôle même du syndicat. Doit-il défendre un ordre établi qui n'est pas toujours adapté aux besoins des salariés et des entreprises, ou doit-il être capable de s'ajuster à certaines évolutions tout en proposant des aménagements ? Pour exemple, vaut-il mieux demander le retrait pur et simple de toute la loi pour cette raison ou faut-il plutôt, comme la CFTC Cadres l'a proposé, demander l'avis de la branche en amont de la conclusion du nouvel accord d'entreprise ?

La CFTC Cadres respecte les manifestations et les manifestants, qui font usage de leur droit constitutionnel, elle lui préfère tout simplement le débat d'idée, les propositions article par article plutôt que le rejet en bloc et l'immobilisme...

En revanche, elle condamnera toujours les violences de toutes sortes et le déni de République : contre les policiers, contre les personnes, et contre les biens privés et publics.

## SOMMAIRE

- 2 Calendrier des formations
- 3 Edito
- 4 Évolutions législatives
- 6 Préventions sur les risques psychosociaux
- 7 Conseillers Prud'hommes
- 10 Hyper Connexion
- 12 Elections TPE
- 14 Loi de financement de la Sécurité sociale
- 16 Le règlement intérieur
- 19 Tribune Libre par Bernard Ibal
- 20 Nouvelles modalités du dialogue social
- 22 Culture : "Avec vue sur la mer"
- 23 Renseignements adhérents

Ces actions qu'elles soient favorisées par les manifestations ou complètement en marge, ne méritent aucune tolérance et montrent un bien triste visage de la France pour l'avenir alors une fois encore,

### Mais que ferons-nous demain ?

C'est la vraie question que pose cette actualité, car derrière cette loi et sa réprobation se trouve en réalité toujours la désespérance de l'absence de création d'emploi dans notre pays. C'est à ce niveau que le nœud du problème se trouve et continuera de se trouver dans l'intégralité des lois successives. Car finalement, cette loi pêche plus par son incapacité à donner un sentiment protecteur aux Français, sur leur employabilité, sur la sécurisation de leur parcours professionnels et sur leur statut.

### Que ferons-nous pour les cadres de demain ?

L'accord du 30 octobre 2015 prévoit une négociation sur le statut cadre ce qui peut nous amener à perdre la référence protectrice à la classification des conventions collectives. En effet et dans l'optique du régime unifié, il doit absolument y avoir un travail de réflexion sur le statut cadre, ce qui implique de définir et de normer les principaux éléments permettant sa caractérisation.

C'est pourquoi au moment de cette négociation, il faudra également que les partenaires sociaux demandent un avis consultatif auprès d'organismes dédiés aux cadres comme l'APEC ou l'APECITA, puisque cela pourra éventuellement remettre en cause leur gestion, voire la nomenclature de leur financement (les cotisations APEC n'étant prélevées qu'aux personnes ayant le statut cadre du fait de leur convention collective).

Enfin, nous ne pouvons boucler cet édit et ce journal sans avoir une pensée pour les victimes du barbarisme et pour leur famille, en France, aux Etats-Unis comme partout dans le monde où le terrorisme a pu frapper l'humanité, la liberté et la démocratie. ■

écrit le 24 juin 2016



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





## *Des représentants de salariés avec voix délibérative plus nombreux dans les conseils d'administration*

**À partir du premier semestre 2017, un certain nombre d'entreprises seront soumises à l'obligation d'avoir des représentants de salariés avec voix délibérative dans les conseils d'administration ou de surveillance. La loi Rebsamen adoptée en août 2015 a en effet abaissé les seuils d'effectif déclenchant cette obligation : 1 000 salariés en France ou 5 000 en France et à l'étranger.**

**Cette présence d'élus du personnel dans les organes de gouvernance constitue une véritable opportunité pour renforcer la parole des salariés dans le processus décisionnel de l'entreprise. Explications.**

### Quelles entreprises sont concernées ?

La loi donne jusqu'au premier semestre 2017 aux entreprises ayant 1 000 salariés en France ou 5 000 dans le monde pour modifier leurs statuts et prévoir la présence de représentants de salariés, avec voix délibérative, au conseil d'administration ou de surveillance<sup>1</sup>.

L'entreprise doit être immatriculée en France et avoir atteint le seuil d'effectif sur deux exercices consécutifs. Pour comptabiliser les salariés, il faut prendre en compte les filiales directes et indirectes. Cette obligation ne s'applique pas aux filiales de sociétés respectant déjà ces dispositions.

<sup>1</sup> Article L. 225-27-1 du Code de commerce pour le conseil d'administration et article L. 225-79-2 de Code du commerce pour le conseil de surveillance.

<sup>2</sup> Les quatre modalités sont (articles L. 225-27 et L. 225-79) :

- Election par les salariés avec des candidats proposés par les organisations syndicales (précisions à l'article L. 225-28 du Code de commerce).

- Désignation, selon le cas, par le comité de groupe, le comité central d'entreprise ou le CE

- Désignation par l'organisation syndicale ou les deux organisations syndicales ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections

- Lorsqu'au moins deux administrateurs sont à désigner, la désignation de l'un des administrateurs par le comité d'entreprise européen

Si l'une des deux premières modalités présentées ci-dessus est choisie et que deux administrateurs salariés doivent être élus ou désignés, la parité doit être respectée.

La loi Rebsamen a supprimé l'obligation de disposer d'un comité d'entreprise pour mettre en œuvre la participation de représentants de salariés au conseil. Dorénavant, seules les sociétés de moins de 50 salariés « dont l'activité principale est d'acquies et de gérer des filiales et des participations » ne sont plus soumises à ce dispositif si elles détiennent « une ou plusieurs filiales remplissant les conditions et appliquant cette obligation ».

Après avis du comité de groupe (ou du comité central d'entreprise ou du CE), l'assemblée générale des actionnaires choisit parmi quatre modalités de désignation.<sup>2</sup> Au cas où l'assemblée générale n'a pas fixé les modalités de la nomination, le ou les administrateur(s) se trouve(nt) choisis via une élection par les salariés.

**Le mandat de représentant de salariés au conseil d'administration ou de surveillance ne peut se combiner à un autre mandat électif ou syndical.** En conséquence, le représentant de salariés nouvellement élu au conseil doit démissionner, dans les huit jours, de son mandat de délégué syndical, de délégué du personnel, de membre du CE, du comité de groupe, du CHSCT, du comité d'entreprise européen ou du comité de la société européenne. Si le représentant de salariés nouvellement élu ne se démet pas dans les huit jours, « il est réputé démissionnaire de son mandat d'administrateur » (article L. 225-30 du Code du commerce).

**La présence d'administrateurs salariés avec voix délibérative s'ajoute aux droits actuels en matière de représentation du personnel au conseil d'administration ou de surveillance :**

► La présence de membres du CE à titre consultatif aux réunions du conseil d'administration ou de surveillance

est préservée. La différence réside dans le fait qu'un seul représentant des salariés peut alors représenter le CE, avec voix consultative, lors des réunions du conseil au lieu de deux (ou trois ou quatre) en l'absence d'administrateurs salariés (article L. 2323-65 du Code du travail).

- ▶ En outre, lorsque les salariés d'une société (ou de ses filiales) détiennent 3 % ou plus du capital social d'une entreprise, un ou plusieurs administrateurs sont élus par l'assemblée générale parmi les salariés actionnaires (article L. 225-23 du Code de commerce). Ces **administrateurs salariés actionnaires** continueront de siéger en plus des administrateurs salariés découlant de l'application de la loi Rebsamen.

### Quels droits et protections pour les administrateurs salariés ?

- ▶ Les élus « *disposent du temps nécessaire pour exercer utilement leur mandat* » (article L. 225-30-1 du Code de commerce).
- ▶ Les élus bénéficient à leur demande d'une formation adaptée à l'exercice leur mandat (article L. 225-30-2). Ce temps de formation ne peut être inférieur à vingt heures par an.
- ▶ Le statut de salarié protégé est accordé aux administrateurs salariés (article L. 2411-1 et suivants du Code du travail)
- ▶ Les administrateurs salariés doivent aussi disposer des mêmes moyens que tout autre administrateur (selon la taille et de la situation de l'entreprise) pour l'accès à l'information, les relations avec les autres administrateurs, la présence dans les comités et les moyens matériels.
- ▶ Les élus peuvent être rémunérés via des jetons de présence. L'assemblée générale fixe une somme annuelle répartie entre les membres du conseil, lesquels peuvent décider de verser ou non une rémunération aux administrateurs salariés.
- ▶ Dans le cadre de son mandat, la responsabilité de l'administrateur salarié peut être engagée en cas de faute ou d'infraction. L'administrateur salarié, ou son entreprise, devra donc souscrire une assurance en responsabilité civile.

### Les chausse-trappes à éviter dans l'exercice du mandat d'administrateur salarié

Le droit de participation peut conférer des capacités d'actions importantes aux représentants de salariés bien en amont par rapport aux droits d'information et de consultation dans le cadre du processus décisionnel de l'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise. En revanche, l'arrivée d'administrateurs salariés peut parfois conduire les autres administrateurs à discuter et à prendre officieusement les décisions en-dehors des réunions : les réunions deviennent alors des « caisses d'enregistrement » de décisions déjà tranchées ailleurs.

Ensuite, le devoir de confidentialité peut handicaper la capacité des administrateurs salariés pour interagir avec les autres représentants de salariés. La législation précise que les membres du conseil d'administration ou de surveillance sont « *tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président* »<sup>3</sup> de l'instance. Ainsi, le président du conseil a toute discrétion pour rendre confidentielles un maximum d'informations diffusées dans le cadre des réunions du conseil.

### Conclusion : un nouveau droit de représentation dans le processus décisionnel de l'entreprise

Même encore faible en proportion, la présence de représentants de salariés dans les conseils peut apporter une réelle valeur ajoutée tant pour améliorer le processus décisionnel de l'entreprise que pour renforcer la représentation des salariés dans l'entreprise, notamment en rendant le dialogue social plus stratégique. ■

**Nathalie Petrot**

Cabinet Ethix

Expert-comptable auprès des CE

[www.ethix.fr](http://www.ethix.fr)

<sup>3</sup> Article L. 225-37 du Code de commerce pour le conseil d'administration et article L. 225-92 du Code de commerce pour le conseil.



# *Les risques psychosociaux dans l'entreprise : symptômes et remèdes*

**D**epuis plus d'une trentaine d'année, le travail a connu des mutations importantes dans ses modes d'organisation, sa forme et son management. Ces évolutions ont vu naître une tendance générale : l'accroissement de la flexibilité au travail sous toutes ses formes (portage, temps partiel, CDD, intérim). Cette dernière s'accompagne, en outre d'une complexification du travail, et d'une individualisation croissante de la gestion des ressources humaines.

Ces changements ont participé à l'émergence dans le milieu professionnel, de ce que l'on appelle les risques psychosociaux (RPS). Difficiles à définir et à appréhender, ils sont par nature assez subjectifs car liés à la perception qu'a le salarié de son activité de travail. Selon le collège d'expertise sur le suivi statistique de ces risques, ils peuvent toutefois être définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Le suivi statistique repose donc en lui-même sur 6 dimensions :

- ▶ les exigences du travail,
- ▶ les exigences émotionnelles,
- ▶ l'autonomie et les marges de manœuvre,
- ▶ les rapports sociaux et les relations de travail,
- ▶ les conflits de valeurs
- ▶ l'insécurité économique.

Selon une étude de la DARES, les RPS sont susceptibles de dégrader la santé physique et mentale des salariés. Nous ferons donc un rapide focus sur les situations de travail qui accentuent ces risques, pour les cadres mais également pour les femmes (plus touchées par les RPS que les hommes), avant de voir quelles sont les remèdes et solutions possibles à ce problème.

### **Les RPS et les cadres :**

Les salariés sont inégalement exposés à la tension au travail, facteur de RPS. L'étude montre clairement que les ouvriers, et les employés du commerce sont plus souvent

en situation de tension au travail : ils cumulent une forte demande psychologique avec une faible latitude décisionnelle. En revanche les cadres de haut niveau sont soumis beaucoup plus au stress mais bénéficient d'avantages de marges de manœuvre pour y répondre, ils sont donc moins soumis au RPS. Cela étant dit, beaucoup de cadres sont des managers sans pour autant avoir une grande latitude décisionnelle, ils sont le lien entre la direction et les salariés composant leur équipe, c'est pourquoi l'étude révèle que presque 50 % des cadres considèrent tout de même manquer de reconnaissance au travail.

### **Les RPS et les femmes :**

Selon l'étude, 26 % des femmes sont en situation de tension au travail contre seulement 21 % des hommes. Cela s'explique comme la plupart des inégalités professionnelles constatées entre les deux sexes : les femmes sont moins bien payées à travail égal, elles travaillent plus à temps partiel et dans des professions d'exécutants, elles ont moins d'autonomie dans l'exercice de leur profession et moins d'estime et de reconnaissance que les hommes. Cet écart se vérifie dans chaque secteur professionnel sauf le secrétariat (ou dans les postes occupés majoritairement par les femmes où les hommes sont en manque de reconnaissance).

### **Comment prévenir ces questions de RPS ?**

Dans une autre étude, la DARES analyse les mesures mises en œuvre par les employeurs en matière de prévention des RPS. Pour 24 % des employeurs, la prévention des RPS passe par la mise en place de mesures collectives : aménagement des horaires ou modification de l'organisation du travail par exemple. 22 % des établissements ont pris des mesures individuelles : procédures de signalement de salariés en situation de risque, assistance aux salariés de manière confidentielle. Dans 14 % des cas, les employeurs font de la formation à la prévention de ce type de risques, mais le dispositif est encore peu courant. ■

**Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER**

# Nomination des conseillers prud'hommes : la fin d'une époque

**D**epuis 1979, les conseillers prud'hommes (environ 15.000) étaient élus tous les cinq ans par les salariés et les employeurs afin de siéger au sein de cette juridiction dédiée aux litiges nés à l'occasion de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail qu'est le Conseil de prud'hommes.

**La loi du 18 décembre 2014<sup>1</sup> puis la loi Macron réforment en effet la justice prud'homale** en profondeur dans son organisation et son fonctionnement, d'une part en modifiant **la procédure** qui y est applicable afin de réduire les délais de jugement, d'autre part en modifiant **les règles de désignation de ses membres**.

Dès 2017, les conseillers prud'hommes ne seront plus élus mais désignés par le Ministre du Travail et le Ministre de la Justice sur proposition des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national. C'est en effet en application de la loi du 6 août 2015 (dite *loi Macron*) qu'est sorti l'Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016, publiée au Journal officiel le 1er avril dernier.

Il faut se rappeler que le premier Conseil de prud'hommes a été créé à Lyon par la loi du 18 mars 1806 et la juridiction a depuis été généralisée à tout le territoire (loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 dite loi Boulin). Sa compétence est déterminée par l'article L. 1411-1 du Code du travail : *Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail [...] entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti*. Chaque année, se sont près de 200.000 litiges individuels qui passent par les conseils de prud'hommes.

## Une élection contestée et contestable

Le fait que les conseillers prud'hommes soient des juges élus constituait une forte originalité. En effet, même si d'autres juges sont également élus en France, tels que les juges des tribunaux de commerce<sup>2</sup>, cette élection n'a pas l'ampleur de celle des conseillers prud'hommes qui mobilise l'ensemble des salariés et des employeurs soumis au Code du travail. En effet, la tradition française veut que la magistrature soit professionnelle et leur indépendance est d'ailleurs constitutionnellement garantie<sup>3</sup>.

Il est vrai que **l'organisation de l'élection prud'homale est techniquement complexe** : des listes spécifiques doivent être constituées par collège et par section (contrairement aux élections politiques ou une seule liste est constituée) ; le cas particulier des cadres est difficile à gérer car certains d'entre eux peuvent être inscrits à la fois dans le collège employeur (ceux qui détiennent une délégation d'autorité) et dans le collège salarié. La préparation de l'élection est souvent lourde à cause de l'envoi de la propagande électorale qui varie selon la section d'inscription de chaque électeur. Le volume de documents à envoyer est très important et les préfectures rencontrent souvent des difficultés à respecter les délais. Enfin la tenue des bureaux de vote et le dépouillement sont également lourds à organiser, le scrutin prud'homal nécessitant la plupart du temps l'organisation de 10 élections différentes par conseil de prud'hommes (une élection par section pour chacun des deux collèges) et donc autant d'opérations de dépouillements, de recueil des résultats, de calcul de répartition des sièges. . .

De nombreux acteurs doivent être mobilisés à chaque étape de la préparation du scrutin : la direction générale du travail, les préfectures, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), les mairies<sup>4</sup>, les partenaires sociaux, et les entreprises qui participent également à l'organisation du scrutin.

Au total, l'organisation du scrutin de décembre 2008 a représenté un budget d'un montant évalué à **91 millions d'euros**, dont 27,5 millions rien que pour la constitution des listes électorales et 27 millions d'euros pour l'acheminement des documents électoraux. Le coût par électeur inscrit est, selon les données communiquées par le ministère de l'intérieur, de 4,77€. A titre de comparaison, le coût de l'organisation de l'élection présidentielle de 2007 est de 207 millions ce qui représente, par rapport au nombre d'électeurs inscrit, un coût par électeur de 4,73€. Autre exemple : avec un coût total de 107 millions d'euros, les élections municipales de 2008 revenaient, par électeur, à 2,53€. Le scrutin prud'homal est donc une opération complexe et lourde financièrement.

<sup>1</sup> Loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes

<sup>2</sup> Art. L. 723-11 du Code du commerce

<sup>3</sup> Article 64 de la Constitution du 4 octobre 1958

<sup>4</sup> L'Association des Maires de France (AMF) a d'ailleurs demandé à être déchargée de l'organisation du scrutin prud'homale en 2002 et en 2010

◆ **Tableau n°1 : Comparaison du coût d'organisation de plusieurs scrutins**

Election	Elections prud'homales 2008	Election présidentielle 2007	Référendum sur le projet de traité européen 2005	Elections municipales 2008	Référendum sur le quinquennat 2000
<b>Coût du scrutin</b>	91 596 000 €	207 749 086 €	119 298 733 €	107 999 318 €	27 880 453 €
<b>Nombre d'électeurs inscrits</b>	19 202 659	43 939 249	41 789 202	42 704 017	39 941 943
<b>Coût par électeur inscrit</b>	4,77 €	4,73 €	2,85 €	2,53 €	0,70 €

Source : Données communiquées par le ministère de l'Intérieur et mission

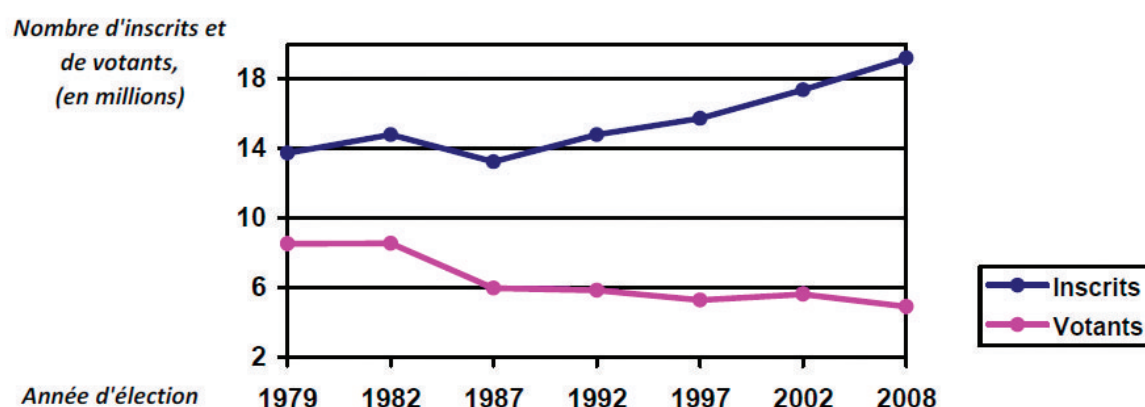
Si des efforts significatifs ont été engagés par les pouvoirs publics afin de relever le taux de participation lors du dernier scrutin de 2008, force est de constater que cela n'a pas eu l'effet escompté, le taux d'abstention ayant battu un record.

En effet, l'élection générale des conseillers prud'hommes connaît un **très fort taux d'abstention** qui ne participe pas à la légitimité de l'institution : d'un taux d'abstention global

déjà important de 60 % en 1979, on est passé à un taux d'abstention de 74,5 % dans le collège salariés et 68,5 % dans le collège employeurs.

Par rapport aux quatre derniers scrutins, les résultats de 2008 sont même inquiétants. Le taux de participation a fortement baissé et le nombre d'électeurs ayant voté également. Il est même inférieur à celui des scrutins de 1992 et de 1997.

◆ **Schéma n°3 : Evolution comparée, de 1979 à 2008, du nombre des inscrits et du nombre de votants en valeur absolue**



D'autres facteurs, plus structurels, expliquent ce désengagement autour de l'élection des conseillers prud'hommes. La hausse de l'abstention concerne tous les scrutins, qu'il s'agisse des élections aux chambres de commerce et d'industrie (74% d'abstention en 2004) ou des élections présidentielles (15,7% d'abstention au premier tour de l'élection de 1974 et 28,4% au premier tour de celle de 2002). De plus, l'abstention est

particulièrement forte dans les petites entreprises alors que plus de 17 millions de salariés travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés.

## Nomination des conseillers prud'hommes

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les conseillers prud'hommes ne seront plus élus mais nommés. Concrètement, **le nombre de siège**



**attribués à chaque organisation syndicale ou patronale sera fixé en fonction de sa représentativité.** Celles-ci formuleront alors leurs propositions et les nominations seront prononcées par le Garde des Sceaux et le Ministre chargé du Travail.

Les nominations auront lieu tous les quatre ans (contre cinq ans actuellement) **afin de se calquer sur les élections professionnelles.**

Conditions pour être candidat :

- ▶ Etre de nationalité française
- ▶ Etre âgé de 21 ans au moins
- ▶ Jouir de ses droits civiques
- ▶ Mention au bulletin n°2 du casier judiciaire compatible avec l'exercice des fonctions prud'homales (condition nouvelle)
- ▶ Exercice d'une activité professionnelle de deux ans ou justifier d'un mandat prud'homal dans les 10 ans avant la candidature (condition nouvelle)

Respect de la **parité** : l'ordonnance met en œuvre le principe de parité entre les hommes et les femmes en imposant que les listes de candidats présentées par les organisations, qu'elles soient patronales ou syndicales, comportent alternativement des femmes et des hommes. L'écart entre les nombres de candidats de chaque sexe ne pourra être supérieur à un, et cette obligation de parité devra être respectée au niveau du conseil (et non de la section).

## Maintien de la protection du salarié candidat

Le salarié qui se porte candidat à un poste de conseiller prud'hommes acquiert le statut de **salarié protégé**, même s'il ne devient pas conseiller prud'homal. Concrètement, cela signifie qu'il ne pourra pas être licencié sans que son employeur en ait préalablement demandé l'autorisation à l'inspecteur du travail (pendant 6 mois après la publication des candidatures, pendant 3 mois après la nomination des conseillers et jusqu'à 6 mois après la durée du mandat pour ceux qui seront nommés).

Evidemment, l'employeur devra garantir au mandataire de liste le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions et ce temps sera assimilé à du temps de travail effectif comme cela est déjà le cas<sup>5</sup>.

## Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur au **1<sup>er</sup> janvier 2017** en ce qui concerne la **désignation des conseillers et**

**ses modalités.** En revanche, les autres dispositions concernant par exemple la répartition des conseillers, les désignations complémentaires... n'entreront en vigueur qu'au **1<sup>er</sup> janvier 2018.**

## Une réforme largement insuffisante

La nomination des conseillers prud'hommes peut se comprendre étant donné l'abstention massive lors des élections et le coût qu'elles engendrent. En revanche, il faut bien être conscient que cela n'aura **aucun impact concret sur les justiciables et sur les moyens beaucoup trop faibles dont disposent les conseils de prud'hommes.** Chaque année, se sont près de 200.000 salariés, intérimaires ou apprentis qui saisissent les 210 conseils des prud'hommes répartis sur le territoire français. On compte actuellement 14.512 conseillers prud'hommes.

Dans son livre *Au cœur des prud'hommes*<sup>6</sup>, Véronique Brocard insistait sur la pauvreté des moyens. Dans le Conseil de prud'hommes de Paris, il n'y avait en 2012, raconte-t-elle, que 10 Codes du travail mis à la disposition des 832 conseillers, 10 ordinateurs dont aucun n'était reliés à Internet. Aucun des présidents ou vice-président du Conseil de Paris ne bénéficiaient d'une boîte mail de fonction.

Les prud'hommes font aujourd'hui face à **des problèmes abracadabrantés** tels que le manque d'enveloppes pour envoyer les convocations, ce qui allonge encore les procédures. Il faut en moyenne 10,5 mois pour qu'un cas soit traité, c'est deux fois plus que devant un tribunal de commerce ou un tribunal de proximité. Plus d'un jugement sur deux fait l'objet d'un appel. Cette lenteur semble pourtant laisser l'État indifférent au point qu'en 2013, il a versé des dommages et intérêts à des salariés victimes de procès prud'homaux aux délais déraisonnables mais n'a pas débloqué de crédits pour améliorer le fonctionnement de cette justice. Or on le sait, **cette lenteur fait le jeu des employeurs** : elle décourage les salariés devant une saisine qui n'obtiendra de réponse qu'après de nombreux mois ou les pousse à transiger pour obtenir un peu plus rapidement la reconnaissance d'au moins une partie de leurs droits. ■

**Article réalisé par Thomas PANOUILLÉ**

<sup>5</sup> Art. L. 1442-6 du Code du travail : Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à un temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son contrat de travail, des dispositions légales et des stipulations conventionnelles.

Les absences de l'entreprise des conseillers prud'hommes du collège salarié, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages correspondant

<sup>6</sup> Edition Stock, 2014

## *Les cadres et l'hyperconnexion*

L'Ifop (Institut français d'opinion publique) a réalisé une étude pour Oxygen et Securex sur l'hyperconnexion des cadres en interrogeant un échantillon de 1 001 personnes représentatives de la population cadres âgée de 18 ans et plus. Il en ressort que 80 % des cadres déclarent consulter leurs mails en dehors de leur temps de travail et que 75 % d'entre eux restent connectés pendant leurs vacances ou week-ends.

### **Plus de 3/4 des cadres consultent leurs communications professionnelles pendant leurs vacances ou week-ends**

Parmi les cadres interrogés, 77 % déclarent consulter leurs communications professionnelles, c'est à dire e-mails, sms, appels téléphoniques pendant leurs temps libres. 31 % d'entre eux déclarent même les consulter « souvent » le week-end ou pendant les vacances.

Dans certains secteurs tels que la construction et l'administration, ce taux atteint respectivement 83 et 80 % contre par exemple 75 % dans l'industrie et les services. Mais les écarts les plus importants portent sur la fonction occupée : les professions libérales sont celles qui consultent le plus leurs communications professionnelles pendant leurs temps libres (87 %) alors que les cadres d'entreprises ne sont que 75 % à le faire.

### **Les cadres consultent leurs communications professionnelles sur leurs temps libres pour se rassurer**

La principale raison pour les cadres de consulter leurs mails ou autres pendant leurs vacances, week-ends ou soirées est de se rassurer. En effet, ils sont près de 80 % à le faire « pour s'assurer qu'il n'y a pas de problème en mon absence » et cette réponse est majoritairement citée en premier. Vient ensuite la volonté de rester organisé et l'idée que consulter ses communications professionnelles permettra de ne pas être débordé à leur retour de vacances.

De manière un peu plus marginale mais tout de même significative (28 %), les cadres citent le fait de ne pas vouloir manquer d'éventuelles opportunités professionnelles ou encore la volonté d'éviter d'éventuelles remarques d'un supérieur hiérarchique (14 %).

On remarque que la principale raison de la consultation des communications professionnelles par les cadres sur leurs temps libres, qui est de s'assurer qu'il n'y a pas de problème en son absence, est liée aux autres salariés et peut s'analyser comme une difficulté des cadres à déléguer pendant leur absence.

### **Un accès permanent aux outils de communication professionnelle est vécu négativement pour 82 % des cadres**

Avoir la possibilité d'un accès permanent et simplifié aux outils de communication professionnelle en dehors du temps de travail est perçu pour 48 % des cadres comme une source de stress supplémentaire et pour 34 % comme une source d'agacement pour les proches. Au total c'est donc 82 % des cadres interrogés qui ont une perception négative voire anxiogène du fait d'avoir un accès permanent à leurs outils de communication.

A l'inverse, 18 % des cadres estiment que cet accès aux outils de communication est une source d'apaisement.

### **Les cadres sont mitigés sur l'amélioration de la qualité de vie au travail que peuvent apporter les nouvelles technologies de communication**

Lorsqu'on les interroge sur l'impact des nouvelles technologies de communication sur la qualité de vie au travail, les cadres sont 60 % à considérer que ces technologies peuvent l'améliorer. Cela est particulièrement vrai chez les femmes (65 %) et les jeunes de moins de 35 (66 %) et moins chez les cadres les plus âgés (53 % seulement chez les cadres de 50 à 64 ans). Dans le secteur de la construction par exemple, les nouvelles technologies de communication sont vues pour 67 % des cadres comme un facteur d'amélioration des conditions de vie au travail alors qu'ils ne sont que 51 % à le penser dans le secteur de l'industrie.

Il ressort donc de l'étude que les nouvelles technologies de communication souffrent d'un paradoxe : leur utilisation pendant les temps de repos des salariés est génératrice de stress et est perçue comme anxiogène alors que bien utilisées, ces nouvelles technologies sont considérées comme permettant d'améliorer la qualité de vie au travail.

La qualité de vie au travail, ou le mieux vivre au travail est d'ailleurs perçu comme important par les cadres qui regrettent à 56 % d'entre eux que ce sujet ne soit pas correctement pris en compte par leur entreprise. Si 35 % des cadres déclarent que leur entreprise prend en compte cette problématique, seuls 9 % font état de mesures concrètes prises dans l'environnement de travail.

Rappelons que la qualité de vie au travail est un enjeu majeur, reconnu par la loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, et doit désormais faire l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

Cette étude montre bien l'hyper connexion des cadres, leur propension à rester alerte, qu'il s'agisse de s'assurer que tout va bien pendant son absence ou d'éviter d'être débordé à son retour, rester connecté est une réalité pour beaucoup de cadres. Mais plus important, l'étude montre que cette hyper connexion, **cette hyper disponibilité, n'est pas toujours souhaitée** et qu'elle est souvent génératrice de stress. Le droit à la déconnexion, qui est le droit de se déconnecter de son smartphone ou de sa tablette lorsque l'on est en dehors de son temps de travail apparaît alors indispensable. Celui-ci a été introduit dans le Code du travail par la loi El Khomri, dans son article 25. Le **droit à la déconnexion** devra faire l'objet d'une négociation annuelle et en l'absence d'accord négocié, l'employeur devra tout de même prendre des mesures unilatérales fixant les modalités effectives de ce droit à la déconnexion. Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, une charte informatique devra également être élaborée afin de mettre en avant les bonnes pratiques concernant les technologies de communication. Ces chartes posent les pratiques de « bonne conduite » en matière de règles d'utilisation d'Internet au sein de l'entreprise afin d'une part de sécuriser le réseau et d'autre part de veiller à ce que les salariés n'en abusent pas.

Pour Patrick Poizat, Président de la CFTC Cadres, **cet article favorise et encourage le dialogue social et, si celui-ci n'a pas lieu, l'employeur devra de toute façon agir dans le bon sens**. Cependant, souligne-t-il, **il manque une définition juridique du principe du droit à la déconnexion** qui reste encore flou dans ses modalités pratiques.

Etablir un droit à la déconnexion et négocier ses modalités est devenu une priorité compte tenu d'une part des dérives autour du forfait-jours (journées à rallonge, non-respect des temps de repos minimums...) et d'autre part des nouvelles modalités de travail qui se développent (nomadisme, télétravail, open space...). La frontière entre le travail et la vie personnelle n'a jamais été aussi mince.

L'Apec, partenaire institutionnel de la CFTC Cadres, avait également fait ce constat dans une étude<sup>1</sup> de fin 2014 suite à un sondage auprès de cadres. On y découvrait que pour plus d'un tiers<sup>2</sup> des cadres interrogés, il était normal d'effectuer entre 10 et 20 % de son temps de travail hors des murs de l'entreprise, donc sur son temps libre. Il n'est donc pas étonnant que 49 % d'entre eux déclaraient utiliser leur ordinateur personnel et 54 % leur téléphone personnel dans leur activité professionnelle. Les cadres sont lucides et conscient de la situation et de la surcharge de travail que l'hyper connexion entraîne. Ils étaient d'ailleurs dans cette étude 89 % à penser que les nouvelles technologies de l'information et de la communication contribuent à les faire travailler hors des murs de l'entreprise et près de la moitié pensent que leur temps de travail en dehors de l'entreprise va augmenter de façon significative dans les cinq prochaines années.

Au final, on se rend bien compte de l'ambivalence des outils de communication modernes : s'ils facilitent l'accès aux informations, permettent une plus grande souplesse, une meilleure réactivité, voire, ce qui est discutable, une meilleure productivité, ils engendrent également une augmentation du stress, de la charge de travail et une perturbation de la vie personnelle et familiale. ■



Article réalisé par Thomas PANOUILLÉ

<sup>1</sup> Entretiens Experts 3 décembre 2014 Nouvelle organisation du travail des cadres

<sup>2</sup> 34 % exactement

www.voyez-grand.fr

**Voyez GRAND**  
**Votez CFTC**

Élections TPE

Du 28 novembre au 12 décembre 2016



## **Fin 2016, la grande élection syndicale pour les salariés des Très Petites Entreprises (T.P.E.) aura lieu pour chacune des 13 régions**

**Du 28 Novembre au 12 Décembre 2016, 4,7 Millions de salariés  
des Très Petites Entreprises sont appelés à voter.**

**Le résultat déterminera la représentativité  
des Syndicats dans les TPE.**

Du 28 novembre au 12 décembre 2016, les salariés des T.P.E. seront appelés à voter à l'échelon régional pour le syndicat de leur choix.

Ce vote servira à déterminer le poids de chaque syndicat dans les Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales dont la loi Rebsamen prévoit la mise en place en juillet 2017 et qui auront une mission de conseil, d'information et de médiation.

Les résultats de cette élection spécifique aux T.P.E. seront agrégés à ceux des élections dans les entreprises de plus de 11 salariés pour déterminer, au niveau départemental, le nombre de conseillers prud'homaux pour chaque syndicat.

**Nous vous informons de la création du Site Web dédié à la CAMPAGNE TPE 2016  
pour la CFTC Ile-de-France.**

**Pour y accéder vous, il vous suffit de cliquer sur le lien ci-dessous.  
N'hésitez pas à le partager !**

**<http://electiontpe.com/>**



### SALARIÉ(E) D'UNE TRÈS PETITE ENTREPRISE

### FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX LORS DES ÉLECTIONS TPE\*.

### GRÂCE À CES ÉLECTIONS, VOUS VOTEZ POUR :

- Défendre vos intérêts, grâce à vos représentants CFTC dans les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI).
- Désigner les juges prud'homains qui rendent la justice du travail.
- Choisir les organisations syndicales qui vous représenteront pendant les quatre prochaines années.

\* Entreprise de moins de 11 salariés.

---

### A PARTIR DU 28 NOVEMBRE 2016

### PAR INTERNET OU PAR COURRIER, C'EST FACILE DE VOTER CFTC

*Une fois muni du matériel de vote, à vous de choisir comment voter.*

#### PAR INTERNET

Connectez-vous et votez CFTC avec votre code électeur personnel figurant sur le courrier joint à cette profession de foi, du **lundi 28 novembre à 9h** au **lundi 12 décembre 2016 à 19h**.



#### OU BIEN...

#### PAR COURRIER

...Sur le bulletin de vote, cochez CFTC et glissez le bulletin dans l'enveloppe fournie. N'affranchissez pas mais n'oubliez pas de poster votre enveloppe **avant le 12 décembre 2016 à minuit**.



## *La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 (2)*

**P**our rappel et suite à notre dernier article (journal n°144), 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.

Pour rappel encore, 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 ce que nous avons commencé à faire dans le dernier numéro : mise en place de la complémentaire santé généralisée, confirmation du dispositif de protection universelle maladie (PUMA).

Cet article est donc l'occasion de continuer à décortiquer l'une des lois les plus structurantes et complexes de notre

pays : mesures sur la retraite et la branche famille, mesures contre la fraude ou sur la déclaration sociale nominative (DSN).

### **REPORT DE LA GENERALISATION DE LA DSN**

La déclaration sociale nominative, qui vise à se substituer aux déclarations sociales issues de la paie, devait en principe, être généralisée à toutes les entreprises au 1er janvier 2016. Toutefois, « afin de garantir un déploiement sécurisé et dans les meilleures conditions de la DSN pour l'ensemble des TPE et des PME », l'article 22 de la LFSS pour 2016 reporte la généralisation du dispositif pour ces entreprises. Celle-ci sera ainsi déployée progressivement sur 2016 et s'achèvera au cours de l'exercice 2017. En d'autres termes, les TPE et les PME pourront transmettre leur première DSN au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2017. Le calendrier de la montée en charge progressive de la DSN doit encore être fixé par décret. Il sera déterminé en fonction du montant annuel des cotisations sociales versées par les entreprises ou de leurs effectifs et selon qu'elles ont recours ou non à un tiers déclarant.

### **MESURES DE LUTTE CONTRE LA FRAUDE (RELATIVES AU CONTROLE URSSAF)**

La LFSS pour 2016 revoit plusieurs dispositifs relatifs au contrôle exercé par les URSSAF, en ajustant notamment les sanctions applicables. C'est ainsi que lorsqu'un régime de protection sociale complémentaire ne respecte pas le caractère obligatoire et collectif, la LFSS proportionne dorénavant la sanction à la gravité du manquement. En outre, elle adapte les modalités de sanction applicables en cas de méconnaissance par l'employeur de son obligation de négociation annuelle sur les salaires (NAO). De même, la LFSS modifie l'assiette forfaitaire sur laquelle le redressement forfaitaire est calculé en cas de travail dissimulé.

► **Redressements proportionnés en matière de protection sociale complémentaire** : la règle de droit commun consiste à redresser l'entreprise sur l'ensemble des contributions versées. En effet, les contributions patronales finançant un régime de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire sont, sous certains plafonds, exclues de l'assiette de cotisation à la condition que le régime présente un caractère obligatoire et collectif. Par conséquent, en cas de non-respect de ces critères, l'employeur perd le bénéfice de l'exclusion d'assiette. C'est ainsi que l'ensemble des contributions versées par l'employeur dans ce cadre sont considérées comme des éléments de rémunérations et sont donc soumises à cotisations sociales. En d'autres termes, l'URSSAF réintègre intégralement ces sommes dans l'assiette de cotisations sans considération de la nature et la gravité du manquement constaté. Pour y remédier, pour les contrôles engagés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'article 12 de la LFSS proportionne les redressements à la gravité du manquement sous certaines conditions.

Par dérogation au dispositif de droit commun, le redressement effectué ne s'applique désormais qu'aux seules sommes faisant défaut ou excédant les contributions nécessaires pour que la couverture du régime revête un caractère collectif et obligatoire, sous réserve que l'employeur reconstitue ces sommes de manière probante. En clair, le redressement est opéré sur les seuls versement correspondant aux salariés qui auraient dû être inclus dans le champ du régime en fonction de la nature et de la gravité des manquements.

► **Ajustements de sanctions en cas de non-respect de la NAO sur les salaires** : auparavant, lorsqu'une entreprise ne respectait pas l'obligation annuelle, le montant de la réduction Fillon ou des allègements spécifiques applicables aux entreprises implantées dans certaines zones (comme les zones franches urbaines par exemple) était diminué de 10% au titre des rémunérations versées cette même année. Dans le nouveau dispositif, l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation annuelle sur les salaires se verra désormais appliquer une pénalité. Le montant de cette pénalité sera fixé par la Direccte, qui devra tenir compte

des efforts constatés pour ouvrir les négociations, de la situation économique et financière de l'entreprise, de la gravité du manquement et des circonstances ayant conduit au manquement, dans des conditions qui devront être fixées par le décret. En outre, le montant sera plafonné : si une entreprise n'a jamais été pénalisée sur les six dernières années, le montant de la pénalité sera limité à 10% des exonérations au titre des rémunérations versées chaque année. Dans le cas contraire (réitération du manquement après un précédent contrôle), une pénalité plafonnée à un montant équivalent à 100% des exonérations au titre des salaires pourra être appliquée.

► **Redressement forfaitaire en cas de constat de travail dissimulé** : en cas de travail dissimulé, un redressement forfaitaire est applicable, à défaut de preuve contraire, lorsqu'aucun élément ne permet de connaître la rémunération versée au salarié non déclaré. L'assiette forfaitaire des cotisations et contributions sociales applicables en cas de travail dissimulé, est modifiée par l'article 18 de la LFSS pour les constats de délit établi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Ainsi, les rémunérations qui sont versées ou qui sont dues à un salarié en contrepartie d'un travail dissimulé sont désormais, à défaut de preuve contraire, évaluées forfaitairement à 25% du plafond annuel de la Sécurité sociale (au lieu de 6 fois le smic), soit 9654 euros pour 2016. En outre, la notion de preuve contraire qui peut être apportée par l'employeur pour que le redressement s'effectue « au réel » est complétée. Elle doit dorénavant porter à la fois sur la durée effective d'emploi et sur la rémunération réelle versée.

Dans notre prochain et dernier article sur le sujet (journal suivant), nous finirons l'étude de cette loi passionnante avec la branche famille et la branche retraite et nous nous positionnerons sur l'ensemble de ces mesures. ■



Article réalisé  
par Clémence CHUMIATCHER

# *Le règlement intérieur d'une entreprise un document plus important qu'il n'y paraît*

Le règlement intérieur est probablement la première expression du pouvoir réglementaire du chef d'entreprise.

Sorte d'épée de Damoclès constamment suspendue sur la tête des salariés à l'époque où l'employeur était seul maître dans son atelier, le règlement intérieur (règlement d'atelier à l'époque) était abandonné à l'arbitraire patronal, son encadrement juridique étant inexistant.

La célèbre affaire des sabots<sup>1</sup> montre bien la sévérité excessive dont faisaient preuve certains règlements d'atelier à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, à tel point qu'on comparait certains patrons à un seigneur féodal. La dame Julliard, ouvrière, avait ainsi été sanctionnée de 10 F d'amende (près de 15 jours de salaire) pour être entrée en sabots dans l'atelier de manufacture de tapis de son employeur.

La loi du 4 août 1982<sup>2</sup> relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise est venue limiter le contenu du règlement intérieur et l'a soumis à des contrôles destinés à assurer la protection des travailleurs. Courant législatif protecteur des droits des personnes et des libertés des travailleurs. La loi donne naissance au droit disciplinaire et caractérise une *réduction de la part d'arbitraire dans la vie quotidienne dans l'entreprise* (Gérard Lyon-Caen). Aujourd'hui, l'établissement d'un règlement intérieur permet de circonscrire l'arbitraire, d'autant plus que son contenu est exclusivement cantonné au domaine de l'hygiène, la sécurité et la discipline. Les autres matières sont renvoyées à la négociation collective.

Elaborer un règlement intérieur est une **obligation pour tout employeur occupant habituellement au moins 20 salariés** (art. L. 1311-2). Le règlement intérieur ne doit aborder que certains sujets, limitativement.

## Définition

Art. L. 1321-1 : *Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :*

*1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;*

<sup>1</sup> Cass. Civ. 14 février 1886

<sup>2</sup> Loi Auroux

*2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*

*3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

Les règles générales adoptées par voies de notes, directives ou circulaires, dès lors qu'elles comprennent des obligations générales et permanentes dans les domaines cités, doivent être considérées comme des adjonctions au règlement intérieur.

Il est par ailleurs indispensable que le règlement intérieur rappelle certaines dispositions :

- ▶ les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3.
- ▶ les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel prévues par le Code du travail.

Le règlement intérieur est donc un écrit, élaboré unilatéralement par l'employeur et **dont l'objet est strictement limité à l'édition des mesures d'application de la réglementation en matière de santé, de sécurité et des règles générales et permanentes relatives à la discipline**. Toutes les autres matières sont exclues du domaine du règlement intérieur.

## La santé et la sécurité

Le règlement intérieur doit fixer des **consignes de sécurité** telles que les prescriptions particulières de sécurité dès lors qu'un risque est encouru. En général on trouve dans les règlements intérieurs des **prescriptions particulières de sécurité**, lorsque la nature des risques le justifie. Par exemple, si certains salariés travaillent sur une installation électrique ou sur une installation particulièrement dangereuse : dès lors **qu'un risque particulier existe, l'employeur doit préciser dans le règlement intérieur les conditions d'utilisation des équipements ou les moyens de protection disponibles**.



En dehors de ces cas particuliers, il est souvent rappelé dans le règlement intérieur l'obligation de sécurité imposée aux salariés à l'article L. 4122-1 du Code du travail (*il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes...*).

Les mesures d'application de la réglementation en matière d'**hygiène** sont évidemment du domaine du règlement intérieur puisque l'hygiène s'entend de la protection de la santé.

Par exemple, les prescriptions relatives à la propreté d'un magasin disposant que *chaque magasin doit être propre et rangé, notamment la surface accueil et vente*, relèvent bien de l'aspect « hygiène » du règlement intérieur.

Un règlement intérieur peut donc constituer une **source d'obligations** pour les salariés qui doivent s'y plier.

Sans que cela soit obligatoire le règlement intérieur peut prévoir des dispositions sur :

- ▶ les conditions dans lesquelles les repas peuvent être pris dans l'entreprise ;
- ▶ l'obligation pour les salariés de se rendre aux visites médicales et examens prévus par la réglementation applicable ;
- ▶ le rappel de l'interdiction de fumer édictée par l'article L. 3511-7 du Code de la santé publique et les conséquences disciplinaires de la violation de cette interdiction (sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement) ;
- ▶ la consommation d'alcool ou de drogues.

### La discipline

Le règlement intérieur doit fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, sans pour autant devenir un catalogue d'interdictions de toute nature qui serait l'expression d'un pouvoir de police générale. Les règles générales et permanentes relatives à la discipline sont celles qui sont nécessaires à la fois à assurer la coexistence entre les membres de la communauté de travail et à atteindre l'objectif économique pour lequel cette communauté a été créée. Il s'agit donc des dispositions de base sans lesquelles l'entreprise ne pourrait fonctionner (respect des horaires de travail, justification des absences, etc...) et qui ne seraient pas à proprement parlé négociables.

Le contenu du règlement intérieur étant limité par la loi, l'administration a publié une circulaire n°91-17 du 10 septembre 1991

([http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir\\_2539.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2539.pdf)) présentant un tableau récapitulatif mentionnant, pour chaque type de clauses, la position de l'administration. Vous pouvez vous y référer, les exemples sont assez parlants.

De plus, **certaines dispositions sont interdites** si elles sont contraires aux lois, règlements et conventions collectives ou discriminatoires. Mais c'est aussi le cas de dispositions apportant des restrictions aux droits et libertés individuelles et collectives (liberté de conscience, d'expression, respect de la vie privée...) qui ne seraient pas d'une part *justifiées par la nature de la tâche à accomplir* et d'autre part *proportionnées au but recherché*<sup>3</sup>. Typiquement, c'est le cas des clauses interdisant le mariage entre salariés, du recours en toutes circonstances de la fouille ou de l'alcootest ou encore l'interdiction de discussions politiques ou religieuses de manière générale.

### La nature et l'échelle des sanctions

Concernant les sanctions, le règlement intérieur doit impérativement **mentionner les différentes sanctions pouvant être infligées aux salariés et les classer selon leur importance** (art. L. 1321-1 du Code du travail + circulaire n°83-5, 15 mars 1983, art. 1222). Il est également impératif que le règlement intérieur prévoit la durée maximale de la sanction, particulièrement dans le cas d'une mise à pied disciplinaire.

En général, ces sanctions sont les suivantes :

- ▶ L'avertissement ou le blâme
- ▶ La mise à pied disciplinaire + durée maximale
- ▶ La mutation
- ▶ La rétrogradation
- ▶ Le licenciement

Toutefois, d'autres types de sanctions peuvent être prévus dans le règlement intérieur, dans le respect de la convention collective applicable.

La mention des sanctions applicable est particulièrement importante car l'employeur étant lié par les dispositions du règlement intérieur, **seules les sanctions disciplinaires qui y sont prévues pourront être prononcées**

à l'encontre d'un salarié (sauf pour le licenciement puisque celui-ci est directement prévu par le Code du travail ; ex : Soc. 26 octobre 2010 n° 09-42.740).

En revanche, le règlement intérieur n'a pas à contenir de liste des fautes et leur description. Il n'est ainsi pas nécessaire qu'un agissement considéré comme fautif soit mentionné pour pouvoir être sanctionné (cela serait bien trop compliqué à prévoir).

## La procédure disciplinaire :

Le Code du travail prévoit une procédure disciplinaire dès que l'employeur prévoit de sanctionner un salarié (sauf dans le cas d'un simple avertissement, la procédure étant alors simplifiée). **Cette procédure est codifiée aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3, lesquels doivent être intégrés dans le règlement intérieur.** Mais il se peut aussi que la convention collective applicable prévoit déjà une procédure, dans ce cas, ce sont les dispositions conventionnelles qui doivent apparaître dans le règlement intérieur (art. L. 1321-2).

## Force obligatoire

Le règlement intérieur **s'impose aux salariés ainsi qu'à l'employeur** (il lui est opposable), mais également à tous ceux qui exécutent un travail dans l'entreprise (sauf clauses relatives au droit disciplinaire). Cependant, le règlement intérieur ne peut comporter de clauses contraires aux lois, règlements ou aux conventions et accords collectifs.

## Elaboration

L'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire pour tous les établissements des employeurs de droit privé et les établissements publics à caractère industriel et commercial dès lors qu'ils emploient habituellement 20 salariés ou plus.

L'employeur a la charge de la rédaction du règlement in-

terieur qui est un acte unilatéral. C'est à lui de prendre l'initiative de son élaboration. S'il doit être soumis à l'avis des représentants du personnel, leur accord n'est cependant pas nécessaire.

Aux termes de son élaboration, le règlement intérieur doit être communiqué à l'inspecteur du travail, à l'instar de toute modification de son contenu afin de subir un contrôle. Il doit ensuite être déposé au greffe du conseil de prud'hommes et faire l'objet de mesures de publicité dans l'entreprise afin d'assurer l'information des salariés.

## Notions voisines : les notes de service et chartes d'éthique

La **note de service** comportant une obligation générale et permanente (c'est-à-dire une mesure n'ayant pas pour objet de répondre à une situation particulière limitée dans le temps) relevant du domaine du règlement intérieur doit être considérée comme une adjonction à celui-ci<sup>4</sup>. En revanche, si elle ne comporte pas d'obligation générale et permanente ou concerne un domaine étranger à celui du règlement intérieur, la note de service est exclue du règlement intérieur. C'est le cas par exemple des notes prévoyant l'ordre des départs en congé ou l'organisation des équipes de travail.

La **charte d'éthique** et autres codes de bonne conduite ont souvent des contenus variés et hétérogènes. Certains ne sont que de simples codes édictant des recommandations générales, éthiques ou déontologiques alors que d'autres énoncent des règles comportementales précises créatrices d'obligations pour les salariés. Selon leur forme et leur contenu il s'agira d'un engagement unilatéral de l'employeur, d'une adjonction au règlement intérieur, voir d'un accord collectif et leur force obligatoire variera. ■

**Article réalisé par Thomas Panouillé**

<sup>3</sup> Art. L. 1321-3 code du travail

<sup>4</sup> Art. L. 1321-5 Code du travail

CADRES-CFTC

N° 145 – Trimestriel juin 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. Gardin (Sextant Expertise), B. Hayat  
B. Ibal, M. Minhoto, T. Panouillé,  
N. Petrot (Ethix), P. Poizat

Crédit photos :

Delucq

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incontro 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.



## *L'Euro-Foot et les remous sociaux sont plus liés qu'on ne le croit*

**N**on je ne suis pas un adepte de la théorie du complot qui va chercher des liens subtils et imaginaires entre des faits sans vrais rapports. L'Euro de foot et les mouvements sociaux de juin n'ont évidemment pas de rapport de cause à effet (quoique...).

Cependant la culture populaire des sports collectifs et la culture économique et sociale ont un lien historique étroit. Les années 1840 en Grande-Bretagne sont celles de l'essor fulgurant de la révolution industrielle, de la transformation de la City en triomphe de la Bourse et du capitalisme, celles aussi de la création du football dans les grandes écoles des futurs dirigeants (règles du jeu écrites à Cambridge en 1848) et du rugby au Collège de Rugby, et aussi celles d'un épanouissement de la démocratie britannique. Sont-ce des coïncidences au sein du long règne de la reine Victoria (1837- 1901), au cours duquel le Royaume-Uni est la 1ère puissance du monde ? Bien sûr que non, les rapports sont étroits.

La nouvelle société industrielle issue de la technologie de la machine à vapeur et animée par le capitalisme, a besoin de cadres battants. Il faut les former. Les sports seront une excellente école de combativité dans les grands collèges et universités d'Angleterre. De plus il faut doter les élèves de l'esprit d'équipe pour la gouvernance des entreprises : encore le rôle pédagogique du sport. L'esprit sportif apportera aussi le respect de l'adversaire et des règles du jeu ainsi que le fairplay, sans lesquels le libéralisme devient anarchique, trop violent et finalement suicidaire. L'esprit sportif tient lieu de morale et l'Eglise anglicane le reprendra à son compte jusque dans ses patronages où foot et rugby vont progressivement éduquer les enfants. Cet esprit de compétition et de concurrence loyale est tout autant celui de la démocratie libérale que les Anglais stabilisent avant la III<sup>e</sup> République en France.

Car la démocratie n'est pas qu'une affaire d'élection, c'est une confrontation des partis politiques dans le respect des autres et des règles autant que possible. Combativité sportive, concurrence capitaliste, confrontation politique : même culture.

Au 20<sup>e</sup> siècle, foot et rugby vont devenir un énorme phénomène de société. Ces sports cultivent la dynamique de luttes, l'esprit d'équipe et le respect des règles sans négliger les profits et la rémunération démentielle des champions. L'Euro 2016 en France est l'un des héritiers des sports et de la civilisation de l'Angleterre victorienne. Or au 21<sup>ème</sup> siècle, la société change et surtout changera beaucoup. Pour ne citer qu'un exemple : les plateformes numériques animent de plus en plus une économie collaborative dans les modes de consommation (mutualisation) et de production (imprimantes 3D en réseaux). La personne ouverte aux autres et les petites unités innovantes prennent petit à petit le pas sur les masses et les grands groupes. Les règles du jeu changent et l'opinion s'en émeut faute de boussole. Désormais la compétition fera partiellement place à la collaboration (cf. Wikipédia). Alors le foot et le rugby restent certes des spectacles favoris. Mais dans les écoles et universités, les groupes musicaux diffusés gratuitement sur le Web vont peut-être devenir les nouveaux vecteurs pédagogiques d'une société « personaliste » et collaborative plus pacifiée. ■



**Chronique de Bernard IBAL,  
Président d'honneur de la CFTC Cadres**



## *BDES : menace ou opportunité, selon ce que vous en ferez*

**La mise en place de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) permanente s'est opérée de manière très inégale d'une entreprise à l'autre. Jusqu'à présent, seules les bases opérationnelles ont servi de socle aux consultations ; le fonctionnement papier demeure répandu. Mais le renforcement des obligations de l'employeur à l'égard de la BDES va rendre cet outil rapidement incontournable. Il faut donc – sans attendre – s'assurer de sa qualité et de votre capacité à vous en servir, car la phase de transition arrive à son terme cette année.**

### **L'usage de la Base de Données ne s'est pas encore démocratisé**

Depuis 2 ans pour les entreprises de plus de 300 salariés, depuis 1 an pour les autres, toutes les entreprises doivent avoir mis en place une Base de Données Économiques et Sociales (BDES). Nos observations et nos missions de conseil auprès de nombreux Comités d'Entreprises nous amènent à constater la **grande disparité des Bases de Données** et de leurs conditions d'utilisation.

Certaines situations sont encourageantes : données bien indexées, téléchargeables à domicile, tableaux réexploitables, fichiers imprimables assortis de commentaires qualitatifs et de synthèses spécifiques à chaque sujet de consultation, le tout fourni suffisamment en amont des procédures. **Mais le bilan provisoire est globalement décevant** : peu de Bases ont été négociées, beaucoup sont pauvres en contenus ou contiennent des données mal indexées, difficilement accessibles et/ou restrictives dans leurs modalités d'utilisation (non imprimable, non réexploitable, non accessible à distance, etc.).

Les directions qui n'ont pas encore réussi à créer autre chose qu'une base de stockage en format PDF des documents jusqu'alors déjà fournis aux élus, ont peu utilisé la

BDES pour les consultations. Elles sont restées proches du fonctionnement traditionnel : envoi d'un document papier servant de support à la consultation, une ou plusieurs réunion(s) d'information, puis, passé le délai préfix de consultation, une réunion de rendu d'avis.

### **LES TEXTES QUI DEFINISSENT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE BDES**

#### *En vigueur*

- ▶ Code du travail : art. L2323-1 à L2323-9.
- ▶ Code du travail : art. R2323-1-2 à R2323-1-1.
- ▶ Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales.
- ▶ Décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales.

#### *En discussion*

- ▶ Projet de Loi Travail, article 9.

### **Mais la BDES va devenir un outil incontournable du dialogue social**

Certains dispositifs prévus dans la Loi de Sécurisation de l'Emploi (LSE) de 2013, ou introduits en août 2015 par la loi (dite Rebsamen) sur le Dialogue social et l'emploi, entrent en vigueur en 2016 et rendent la BDES de plus en plus incontournable.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, tous les bilans et rapports transmis de façon récurrente au CE et désormais aussi au CHSCT n'ont plus à être établis en tant que tels. Il suffit désormais à l'employeur de mettre les informations correspondantes à disposition dans la BDES.**

C'est par exemple le cas des informations trimestrielles sur l'activité de l'entreprise, comme de celles jadis contenues dans le Rapport annuel de prévention des risques



professionnels ou le Rapport de Situations Comparées (RSC) entre Hommes et Femmes.

Ce dernier est d'ailleurs remplacé par **une nouvelle rubrique « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »**, insérée entre les rubriques « investissement » et « fonds propres » de la BDES. Cette nouvelle rubrique doit contenir :

- ▶ Un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- ▶ Une analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- ▶ Des données relatives à l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

**La mise à disposition des informations actualisées vaut communication du rapport.** Il en va de même pour les informations devant être transmises à l'Inspection du travail.

**La BDES a vocation à devenir support officiel de toutes les informations à délivrer au CE en vue des consultations annuelles obligatoires :** non plus seulement sur les Orientations Stratégiques, leurs conséquences sur l'emploi et la gestion des parcours professionnels (comme c'est le cas depuis 2015), mais aussi sur la Situation Economique et Financière et sur la Politique Sociale de l'entreprise. Pour les consultations ponctuelles, l'envoi des documents-supports reste obligatoire.

Enfin, le projet de loi « Travail », porté par la Ministre Myriam El Khomri, prévoit que **les informations données aux négociateurs** en entreprises pourront elles aussi figurer à la Base de Données Economiques et Sociales.

### **Menace ou opportunité : à vous d'en décider !**

Ces évolutions récentes ou à venir vont rapidement faire de la BDES **le nœud de l'information délivrée aux Re-**

**présentants du Personnel**, et donc un élément central de la qualité du dialogue social en entreprise.

Légalement contraintes de nourrir une base dont le contenu obligatoire s'enrichit à chaque réforme, les directions vont être de plus en plus nombreuses à s'y référer pour mener les procédures d'information-consultation du Comité d'Entreprise. Elles sont aidées en cela par des sociétés informatiques, qui rivalisent d'ingéniosité pour proposer des logiciels de BDES performants et peu onéreux.

Considérant que la nourriture en informations des rubriques de la BDES peut faire démarrer les délais de consultation, sans qu'il soit désormais obligatoire de tenir une réunion d'information, ni de produire un document de synthèse, **la bascule vers le « tout BDES » constitue une menace** pour les élus mal préparés et une tentation pour les directions peu ouvertes au dialogue.

À l'inverse, **une BDES bien négociée est une opportunité** : de disposer toute l'année d'informations jusqu'à obtenues de manière disparate, de planifier le travail des élus comme de l'équipe syndicale, en subissant moins le calendrier de négociation et de consultation trop souvent rythmé par les directions. C'est l'occasion de s'auto-saisir d'un sujet, de solliciter en amont l'expert, de communiquer auprès des salariés avant les négociations, etc. Bref, **de devenir progressivement une équipe « stratégique »**.

N'oubliez pas que le contenu, **les modalités d'accès et d'utilisation de la BDES sont négociables** dans le cadre d'un accord de droit commun sur le fonctionnement des instances. Vous avez certainement matière à un premier bilan critique du fonctionnement de votre BDES : formulez des propositions d'amélioration, demandez l'ouverture d'une négociation pour influencer sur le contenu, l'accessibilité et la convivialité de l'outil. Sollicité à temps, l'expert-comptable auprès du CE peut vous accompagner sur la méthode et sur l'argumentation de vos propositions. ■

**Frédéric GARDIN**

[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)

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

## Avec vue sous la mer

Peut-être avez-vous remarqué que de plus en plus de romans ont pour source d'inspiration l'entreprise ou le monde du travail. Entre renouveau et nouveau genre, on parle alors de romans d'entreprise. Un prix, depuis 2009, récompense même chaque année un auteur pour la lucidité de son regard sur le monde du travail et les qualités littéraires de son ouvrage.

Cette année, c'est Slimane KADER le lauréat du 7<sup>e</sup> prix du roman d'entreprise et du travail, récompensé pour son livre intitulé *Avec vue sous la mer* où il raconte son « expérience » en tant que « joker », c'est-à-dire homme à tout faire, sur l'*Ocean King*, paquebot américain transportant 8 000 passagers dont 2 000 travailleurs de quatre-vingt nationalités différentes.

Il y fera les boulots les plus difficiles tels que racler l'eau fuitant des canalisations, essorer le linge des passagers dans une chaleur et une humidité harassante, exterminer des cafards par milliers, distribuer des glaces dans un costume d'ours blanc et révèle ainsi l'envers du décor et les conditions de travail parfois indignes sur ces géants des mers que lui compare à des barres HLM du 93, son département d'origine. Son quotidien est loin de ce qu'il imaginait. Des journées de 12 à 16 heures de travail, tous les jours de la semaine, aucune lumière naturelle dans la cale, la chaleur, l'humidité, l'absence d'équipements de protection adaptés lors de travaux dangereux (désinsectisation), cabines insalubres... Slimane Kader nous montre l'envers du décor de l'industrie du tourisme, en ce qu'il a de plus cru !

*« Sur les boats de croisière, c'est les trois-huit. La cuisine / l'entretien / les préparations / les réparations... C'est du 24 heures sur 24. Le taf du crevard moyen c'est 14 heures par jour, 16 heures pour les zélés. »*

Pour autant, la force du roman est de ne pas faire de misérabilisme mais au contraire de tourner en dérision des situations parfois cocasses, parfois pénibles. Le personnage principal, *Wam*, issu du 93 et ne parlant pas un mot d'anglais, fait face, subit mais reste déterminé. Surtout, il affronte avec beaucoup d'humour et cynisme ses galères pour le

plus grand plaisir du lecteur. Son franc-parler et son langage « banlieue » se retrouvent dans le style du roman qui utilise un langage mêlant argot, punch-line et anglais phonétique. Un langage déstabilisant mais terriblement efficace pour peu que l'on accroche.

*« Swiffer, c'est la loose. Je rêve de La Croisière s'amuse et j'ai droit au remake des Misérables... »*

Le livre décrit également les rapports sociaux entre les différentes communautés dans la soute du bateau. Chacun est cantonné à une tâche et le travail est organisé par communauté :

les mauriciens au service, les indiens à la buanderie, les mexicains au nettoyage, les argentins au tango... L'avantage pour l'auteur, en étant joker est qu'il n'est rattaché à aucune communauté, et va être amené à toutes les côtoyer, se faisant ainsi une vue d'ensemble de l'organisation tant sociale que hiérarchique dans un tel complexe touristique. Un témoignage précieux et appuyé sur les dessous d'un secteur sur lequel on ne sait finalement que peu de choses.

*« L'ambiance, c'est plus business d'esclave que médecine du travail. On sent que la CGT n'a pas de bureau à bord »*

Passant pas loin du licenciement, le personnage principal finira par comprendre les mécanismes d'ascension sociale dans cette usine à touristes en rendant coup pour coup et en ne rechignant pas à la tâche afin de se faire bien voir par sa hiérarchie. Le but ultime de tout travailleur sur un tel bateau : être au contact des *fatties à croqs* (les touristes américains) qui ont le pourboire facile mais surtout, accéder aux étages supérieurs, graal absolu ou l'on peut voir la lumière du jour et respirer l'air du large. Bref, passer d'une vue sous la mer, à une vue sur la mer. Ayant commencé joker, l'auteur a aujourd'hui gravi les échelons et est steward sur ce même genre de paquebot. ■

Slimane Kader, *Avec vue sous la mer*, Allary Editions 2014

**Article réalisé par Thomas Panouillé**



# RENSEIGNEMENTS

Afin de mettre à jour nos fichiers et que l'ensemble de nos parutions vous parviennent correctement merci de remplir les informations ci-dessous et de nous les renvoyer (si nécessaire/problème de réception) par courrier à CFTC Cadres - 128 avenue Jean-Jaurès - 93697 PANTIN Cedex ou par courriel à [mdubreuil@cftc.fr](mailto:mdubreuil@cftc.fr)

**Code INARIC :** .....

Nom : ..... Prénom : .....

Fédération, Syndicat : .....

## Modification / complément d'adresse :

Adresse : .....

.....

Code Postal : ..... Ville : .....

## Parutions courriels :

Différentes parutions sont envoyées par courriel (par exemple mensuellement « la Lettre des Cadres » - informations juridiques) si vous ne recevez pas ces parutions merci de nous indiquer votre adresse mail : .....

.....

**Pour éviter le gaspillage merci de nous dire si vous préférez recevoir une version électronique de notre journal, plutôt que la version papier.**

Je souhaite recevoir le journal Cadres CFTC de façon dématérialisée

Mail : .....

*Nous vous rappelons que vous pouvez retrouver l'ensemble de nos parutions ainsi que des articles inédits sur notre Site Internet <https://cftc-cadres.fr/>*

The screenshot shows the homepage of the CFTC Cadres website. At the top, there is a navigation bar with the CFTC Cadres logo and a 'Bienvenue' message. Below this, there are two main sections: 'ACTUALITÉ' and 'PARTENAIRES'. The 'ACTUALITÉ' section is titled 'Gardez un œil sur votre activité syndicale' and contains four article cards: 'PACTE et responsabilité sociale', 'Lettres des Cadres n° 108 - octobre 2014', 'Journal Cadres CFTC n° 138 - 3ème trimestre 2014', and 'Chiffres clés'. The 'PARTENAIRES' section is titled 'Employé / Retraité' and lists 'APEC' and 'AGIRC' as partners. At the bottom, there is a link for 'Partenaires institutionnels'.

FAIRE LE POINT  
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE  
SA RETRAITE

DEMANDER  
SA RETRAITE

PRÉPARER  
SA RETRAITE

Sur [agirc-arrco.fr](http://agirc-arrco.fr),  
votre retraite  
au bout des doigts.

Accédez à votre relevé  
de situation

Prenez rendez-vous  
avec un conseiller

Demandez **votre retraite  
complémentaire en ligne**

Simulez votre retraite

et bien plus encore  
dans votre espace  
personnel...

• RETRAITE COMPLÉMENTAIRE  
**agirc et arrco**

Votre retraite, on y travaille