Bulletin N°33 – Décembre 2020

L'inFO des CSE

SE FORMER POUR MIEUX RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR !

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RÉMUNÉRATIONS

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

ÉDITORIAL

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale,
Secteur de la Négociation collective et des Rémunérations

Parce que la crise sanitaire, sociale et économique s'est invitée de manière oppressante dans notre quotidien pour une durée imprévisible, et parce que nous avons déjà consacré le numéro précédent de notre publication à la gestion de la crise par les élus au sein de l'entreprise, nous avons imaginé un numéro un peu plus ordinaire, mais pas moins important.

La thématique plébiscitée ici s'avère même être cruciale pour les militants Force Ouvrière que vous êtes puisqu'elle vous permet à tous d'acquérir les instruments les plus adaptés aux problématiques que vous rencontrez dans l'exercice de votre (ou de vos) mandat(s).

.../...

SOMMAIRE

LE DOSSIER

LE DROIT À CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS TITULAIRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (P. 4)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CONSULTATION DU CSE ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (P. 11)

DU DIF AU CPF, LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE : UN PARCOURS SEMÉ D'EMBUCHES (P. 12)

LE DÉCRYPTAGE

SE FORMER À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ LORSQUE L'ON EST ÉLU (P. 14)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

S'INSCRIRE À UNE FORMATION FO : MODE D'EMPLOI (P. 18)

LA JURISPRUDENCE (P. 20)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN (P. 23)

ÉDITORIAL

Vous l'aurez compris, la formation sera au cœur de ce numéro, et s'inscrit, en cette période morose, dans une dynamique positive : résister, revendiquer et reconquérir.

Inutile de vous rappeler que la formation est dans l'ADN de Force Ouvrière depuis 1948 et qu'elle permet encore, et plus que jamais aujourd'hui, de donner aux adhérents les moyens de devenir des militants syndicaux éclairés, pleinement acteurs de la liberté syndicale.

Elle constitue un formidable outil d'émancipation, de défense et de conquête au service des travailleurs.

C'est pourquoi, tout au long de ce numéro, nous reviendrons sur ce droit d'importance, consacré en 1957 via l'instauration du congé d'éducation ouvrière, renommé ensuite congé de formation économique, sociale et syndicale.

Plus spécifiquement, nous attirerons votre attention sur le droit à congé de formation économique des élus titulaires du CSE (Dossier).

Nous verrons également que bien que la formation constitue un droit que l'on pourrait penser acquis, il nous a encore récemment fallu nous battre pour garantir la formation en santé, sécurité et conditions de travail (Décryptage).

Nous verrons également comment le Centre de Formation des Militants Syndicaux (CFMS) de la confédération s'est obstiné afin de ne pas laisser la pandémie, et les mesures sanitaires qui en ont découlées, le mettre à mal (Rubrique des Secteurs).

Enfin, comme à leur habitude, nos partenaires répondent une fois encore présents pour nous apporter leur expertise, cette fois-ci sur le Compte Personnel de Formation (CPF) et la Gestion des Emplois et des Compétences (GPEC).

Bonne lecture et belles fêtes de fin d'année.

Si vous souhaitez recevoir L'inFO des CSE par mail tous les trimestres, écrivez-nous à l'adresse suivante : secretariatnego@force-ouvriere.fr afin que nous vous ajoutions à la liste de diffusion.

À CONSULTER

LE CSE EN PÉRIODE DE CRISE

Guide FO élaboré par le secteur de la Négociation collective et des Rémunérations.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

Guide FO élaboré par le secteur de la Négociation collective et des Rémunérations.

Disponible sur « e-FO » et sur le site internet de Force Ouvrière :
https://www.force-ouvriere.fr/le-cse-en-periode-de-crise-sanitaire

PENSER LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE). LEÇONS D'UNE CRISE

Récits d'action et enseignements édités par l'ANACT

Disponible sur :
https://www.anact.fr/penser-le-fonctionnement-du-comite-social-et-economique-cse-lecons-dune-crise

ÉVALUATION DES ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017 RELATIVES AU DIALOGUE SOCIAL ET AUX RELATIONS DE TRAVAIL

Rapport intermédiaire édité par France Stratégie

Disponible sur :
https://www.strategie.gouv.fr/publications/evaluation-ordonnances-22-septembre-2017-relatives-dialogue-social-aux-relations-de

DIALOGUE SOCIAL ET PERFORMANCE : UNE ÉTUDE SUR DONNÉES D'ENTREPRISES FRANÇAISES

Document d'études édité par la DARES

Disponible sur :
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/documents-d-etudes/article/dialogue-social-et-performance

JOURNÉE D'ÉTUDE « LA VALORISATION DES PARCOURS SYNDICAUX ET DES FORMATIONS DES RP »

organisée le 15 novembre 2019
à l'Institut régional du travail d'Aix-Marseille

Disponible sur :
https://irt.univ-amu.fr/journee_speciale_60ans_15.11.2019#enregistrements_video

COLLOQUE « LA LIBERTÉ SYNDICALE, CRISE OU TRANSFORMATION ? »

organisé le 4 octobre 2019
à l'Institut du Travail de l'Université de Bordeaux

Disponible sur :
http://www.teletoile.u-bordeaux.fr/2019_2020/IT50/index.html#50ans_InstTravail_Interface_Aplat_768_2

À NOTER

PROCHAIN STAGE SUR LE CSE

- **IDT de Strasbourg du 30 mai au 4 juin 2021 ;**
- **ISST de Bourg-la-Reine du 13 décembre au 17 décembre 2021.**

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

LE DOSSIER

LE DROIT À CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE DES ÉLUS TITULAIRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

L'article L 2315-63 du Code du travail a prévu un congé de formation économique destiné aux élus titulaires du Comité social et économique (CSE). Cet article a pour objet de préciser quelques éléments pratiques afin de faciliter sa mise en œuvre par les élus.

Quel est l'objet de cette formation économique ?

La formation a pour objet de permettre aux membres titulaires du comité de mieux appréhender les données économiques de l'entreprise. À cet égard, une circulaire (Cir. DRT n°12, 27 septembre 1983, BOMT n°83/47-48), recommande d'intégrer aux formations les éléments suivants :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise ; les restructurations, fusions, scissions, prises de participation ;
- les mécanismes de base de la comptabilité : bilan, compte d'exploitation… ;
- les notions de base de l'analyse financière : stock, investissement, emprunts… ;
- éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

Qui sont les bénéficiaires du congé de formation économique ?

L'article L 2315-63 du Code du travail n'a prévu le congé de formation économique que dans les entreprises de cinquante salariés et plus, et uniquement pour les membres titulaires du CSE.
Les élus suppléants n'étant pas visés par l'article L 2315-63, ils ne peuvent donc pas exiger de suivre la formation économique. Tout comme les représentants syndicaux au CSE (RS). Toutefois, il arrive que l'employeur les laisse y participer. Si tel n'était pas le cas, ils peuvent quand même bénéficier d'une formation par le biais du congé de formation syndicale, prévu par l'article L 2145-5 du Code du travail. Ce dernier est ouvert à tous les salariés et payé par le fonds pour le financement du dialogue social, géré par l'AGFPN (Association de gestion du Fonds paritaire national).

De la même manière, le congé de formation économique, sociale et syndicale prévu par l'article L 2145-5 du Code du travail peut permettre aux élus CSE des entreprises de moins de 50 salariés, de bénéficier d'un congé de formation.
Enfin, rappelons qu'en cas d'entreprise à établissements multiples, le droit au congé de formation économique n'est pas réservé aux seuls membres titulaires du CSE central mais également aux élus titulaires des CSE d'établissement. Les CSE d'établissement exercent en effet eux aussi des attributions économiques, dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement.

À quel moment peut être pris le congé de formation économique ?

Ce congé peut être pris à tout moment au cours du ou des mandats de chaque élu titulaire du comité. Il est dû même en cas de nouveau mandat, au titulaire réélu qui n'en a pas encore bénéficié (Cass. Soc., 5 mai 1993, n°89-41.681).
De plus, le droit à formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (art. L 2315-17 du Code du travail).

Combien de temps dure la formation ?

L'article L 2315-63 du Code du travail a prévu que le congé de formation économique est d'une durée maximale de cinq jours. Cette formation s'impute sur la durée du congé de formation syndicale prévu aux articles L 2145-5 et suivants.
Toutefois, ces cinq jours sont souvent insuffisants. Aussi est-il fréquent d'ajouter au congé de formation économique d'autres stages au titre de la formation syndicale, dont la durée totale pour les élus est de 18 jours par an (art. L 2145-1 du Code du travail).

Le temps passé en formation est-il rémunéré ?

L'article L 2315-16 du Code du travail prévoit que le temps consacré au congé de formation économique est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.
Cependant, si un titulaire employé à temps partiel suit un stage de formation économique de cinq jours correspondant à 35 heures, l'employeur n'a pas à payer en heures complémentaires le temps passé en formation qui dépasse l'horaire habituel du salarié (Cass. Soc. 15 juin 2010, n°09-65.180 ; Cass. Soc. 21 septembre 2011, n°10-13.681). Le salarié ne peut pas prétendre à une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Si l'on transpose cette règle aux représentants du personnel travaillant à temps complet, cela signifie qu'ils ne pourront pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires au titre des heures de formation effectuées au-delà de la durée du travail à temps plein.

Qui paie la formation ?

S'agissant de la formation économique, il y a lieu de distinguer entre la rémunération du temps passé en formation qui est imputable à l'employeur, et les frais de formation (en particulier frais d'inscription, de cours, d'hébergement, de repas…). S'agissant de ces derniers, il est précisé à l'article L 2315-63 du Code du travail que leur financement est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.
Les frais de déplacement liés à la formation économique sont également à la charge du comité (Circ. min. 3 novembre 1987), sauf accord plus favorable.
L'employeur assure donc uniquement le maintien du salaire. A noter que le temps nécessaire au transport fait partie de la durée de l'absence rémunérée comme temps de travail par l'employeur, dès lors que les dates de l'autorisation d'absence ont été fixées avec son accord.

Quels organismes sont habilités à dispenser la formation économique ?

Le congé de formation économique des membres titulaires du CSE doit être organisé :

- soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, à savoir le préfet de région (art. L 2315-17 et R 2315-8 du Code du travail) ;

- soit par un des organismes mentionnés à l'article L 2145-5 du Code du travail, à savoir les centres rattachés aux organisations syndicales tels que le CFMS, soit par des instituts spécialisés comme les instituts de Strasbourg et de Bourg-la-Reine (art. L 2315-17 du Code du travail).

En revanche, une circulaire a bien précisé que les services de formation des entreprises ne sont pas habilités à dispenser la formation économique aux titulaires du comité (Circ. DRT n°12, 30 nov. 1984 : BO Trav., n°84/8 bis : article 3-5-2 *« le choix de l'organisme de formation »*).

Un CSE peut-il obliger un élu à participer à une formation ?

Le droit à un congé de formation économique est un droit individuel qui appartient à chaque élu titulaire du CSE. Dès lors, chaque membre titulaire du comité choisit librement entre les différentes catégories d'organismes prévues pour dispenser la formation économique.

Par conséquent, même si souvent, les élus suivent tous ensemble la même formation, rien ne les y oblige. Ils conservent tous le droit de choisir librement leur organisme de formation. Ni l'employeur, ni le CSE ne peuvent s'y opposer, quand bien même le CSE aurait décidé d'organiser une formation commune.

Ainsi, si un employeur, ou un CSE à la majorité, prenait la décision de choisir tel ou tel organisme pour la formation économique des élus titulaires, une telle décision pourrait aboutir à privilégier un organisme de formation attaché à l'organisation syndicale des élus majoritaires et exclurait de fait un organisme attaché à l'organisation syndicale des élus minoritaires. Ceci serait susceptible d'être constitutif d'une discrimination syndicale dont l'employeur, tout comme le CSE en tant que personne morale, pourrait être tenu pour responsable (art. L 1132-1 du Code du travail).

Par ailleurs, un élu pris individuellement garde à tout moment la liberté de choix de l'organisme auprès duquel il souhaite suivre sa formation, et le fait de l'en empêcher peut également s'analyser comme une entrave au fonctionnement régulier du CSE (art. L 2317-1 du Code du travail).

Ainsi, sous réserve du respect des conditions fixées par les articles L 2315-63 et L 2315-17 du Code du travail, plusieurs voies de recours judiciaire semblent s'ouvrir dans l'hypothèse où un employeur, tout comme un CSE à la majorité, tenterait d'imposer un organisme à un élu pour sa formation économique :

- action rapide en référé auprès du Président du Tribunal Judiciaire visant à faire cesser le trouble manifestement illicite de discrimination syndicale (le cas échéant) et d'entrave au fonctionnement du CSE et ordonner au CSE de procéder à la signature de la convention de stage et/ou ensuite au règlement des frais ;
- action au fond sur la base du délit d'entrave et de la discrimination syndicale en vue d'obtenir des dommages et intérêts.

Un CSE peut-il fixer une limite au coût de la formation ?

Il s'agit d'une question proche de la précédente, mais une réponse légèrement différente pourrait peut-être y être apportée, compte tenu du silence de la loi et de la jurisprudence sur ce point.

L'article L 2315-63 du Code du travail indique que le CSE *« prend en charge »* le financement de la formation économique des élus titulaires du CSE. L'utilisation du présent de l'indicatif implique que le CSE doit prendre en charge ces frais et qu'il n'a pas la faculté d'en refuser le paiement.

Une partie de la doctrine considère même que si les frais de formation (inscription, enseignement, hébergement, documentation…), dépassent ses réserves de subvention de fonctionnement, le comité peut utiliser, pour le reliquat, à titre secondaire et exceptionnel, son budget d'activité sociales et culturelles. Cela pourrait se justifier compte tenu du fait que la formation est aussi une activité sociale et la Cour de cassation admet l'octroi à ce titre de bourses d'éducation syndicale (M. Cohen et L. Milet, *« Le droit des Comités sociaux et économiques et des comités de groupe (CSE), Commissions santé, sécurité et des conditions de travail, représentants de proximité, conseils d'entreprise, comités d'entreprise européens »*, éd. LGDJ, 2019, p. 1294).

Toutefois, afin de limiter les potentiels abus, un CSE pourrait, par le vote d'une délibération ou d'une clause au sein de son règlement intérieur, fixer un seuil maximal de prise en charge des frais de la formation économique pour chaque élu. Dans cette hypothèse, le comité doit alors veiller à n'opérer aucune discrimination entre les stagiaires

dans le financement de la formation. Ainsi, tout en gardant en tête qu'un CSE ne peut pas choisir un organisme de formation qui relève d'un droit individuel appartenant à chaque élu titulaire du CSE, il serait possible d'envisager un seuil qui, pour être le plus objectif possible, s'inspirerait du seuil fixé par le Code du travail en matière de formation santé/sécurité. En effet, le Code du travail prévoit pour la formation santé/sécurité, que les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont supportées par l'employeur *« à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance »* (art. R 2315-21 du Code du travail). De plus, toujours pour la formation santé/sécurité, le Code du travail a prévu que les frais de déplacement *« sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation »* (art. R 2315-20 du Code du travail).
Enfin, il est également prévu pour la formation santé/sécurité que les frais de séjour *« sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la règlementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires »* (art. R 2315-20 du Code du travail). En reprenant les seuils fixés par le législateur pour la prise en charge par l'employeur des frais afférents à la formation santé/sécurité, les élus du CSE souhaitant fixer un seuil de prise en charge se prémuniraient ainsi d'une suspicion de discrimination. Il n'est toutefois pas garanti que ce type de délibération ou de clause du règlement intérieur ne soit pas un jour jugé contraire à la liberté individuelle de chaque élu titulaire à choisir son organisme de formation.

Quelle forme doit prendre la demande de congé ?

L'élu remplissant les conditions pour bénéficier d'un congé de formation économique aura seulement pour obligation d'adresser sa demande à l'employeur au moins 30 jours avant le début du congé, en y indiquant, outre les dates et la durée, le nom de l'organisme avec lequel il entend se former (art. R 2145-4 du Code du travail). Comme évoqué précédemment, le droit à un congé de formation économique est un droit individuel. Il appartient donc à chaque membre titulaire du CSE qui souhaite en bénéficier d'adresser une demande individuelle à l'employeur, même s'il suit la formation avec d'autres membres du CSE.
Même si la loi ne l'exige pas, il est conseillé d'adresser son courrier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il est également possible d'opter pour une remise en main propre contre signature ou par mail avec avis de réception.

L'employeur peut-il refuser d'accorder le congé de formation économique ?

Le congé de formation économique est de droit, toutefois, l'employeur peut refuser et/ou reporter la demande du représentant du personnel dans un certain nombre de situations :

- dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (art. L 2145-11 du Code du travail). L'absence d'avis conforme du CSE expose l'employeur a une amende prévue pour les contraventions de troisième classe soit 450 euros au plus par infraction (art. R 2146-6 du Code du travail) ;
- lorsque l'élu a épuisé son quota de jours de congés de formation. En effet, selon l'article L 2145-7 du Code du travail, la durée totale des congés de formation économique et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours (18 jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, article L 2145-1 du Code du travail). Pour rappel, les 5 jours de formation économique s'imputent sur la durée du congé de formation syndicale, contrairement à la formation santé/sécurité ;
- lorsque le contingent annuel de jours de congés de formation de l'établissement est déjà épuisé pour l'année civile. En effet, un arrêté ministériel détermine, en fonction de l'effectif, le nombre total de jours de congés pouvant être pris chaque année civile au titre du congé de formation syndicale et du congé de formation économique (Arr. 7 mars 1986 : JO, 14 mars).

Effectif de l'établissement	Nombre de jours de congés autorisés
1 à 24 salariés	12 jours (18 pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales)
25 à 499 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés
500 à 999 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés
1 000 à 4 999 salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 100 salariés
5 000 et + salariés	12 jours de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés

Ce contingent comprend les congés de formation syndicale (dont le total ne peut pas excéder 50 % de l'ensemble des jours de congés accordés dans l'établissement), ainsi que les congés de formation économique réservés aux membres titulaires du CSE.

De plus, si plusieurs salariés demandent à partir à la même date, l'employeur est en droit de différer l'autorisation d'absence. Il peut le faire dans les conditions suivantes :

- dans un établissement dont l'effectif est compris entre 1 et 24 salariés, si un salarié est déjà absent au titre d'un congé de formation syndicale ou d'un congé de formation économique.
- dans un établissement dont l'effectif est compris entre 25 et 99 salariés, si deux salariés sont déjà absents au titre d'un de ces congés .
- dans les établissements de 100 salariés et plus : si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre d'un de ces congés atteint 2 % de l'effectif.

Les demandes déjà différées doivent être satisfaites en priorité.
Le refus de congé doit être notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande par l'employeur (art. R 2145-5 du Code du travail). Ce délai doit être respecté même si le salarié n'a pas, quant à lui, respecté le délai de 30 jours pour effectuer sa demande de congé (TGI Aix-en-Provence, ch. corr., MP et CGT c/ Fraisse, 7 juillet 1992). Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.
Dans l'hypothèse où l'employeur répond tardivement au salarié, celui-ci est en droit de partir en formation à la date proposée (Cass. Soc. 9 février 2012, n°10-21.820).
Enfin, en cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en dernier ressort (art. R 2145-6 du Code du travail). Des conventions ou accords collectifs de travail peuvent en outre définir des procédures permettant de régler les difficultés susceptibles de survenir dans la mise en œuvre du congé économique (art. L 2145-12 du Code du travail).

L'employeur peut-il exiger une attestation de participation effective à la formation ?

L'organisme chargé des stages ou sessions est tenu de délivrer au salarié une attestation constatant la fréquentation effective de celui-ci. Cette attestation est ensuite remise à l'employeur au moment de la reprise du travail (art. R 2145-6 du Code du travail).

ANNEXE

COURRIER TYPE DE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE

Nom et adresse de l'élu titulaire

Date

Nom et adresse de l'employeur

L.R.A.R. ou remise en main propre

Objet : demande de congé pour participer à une formation réservée aux membres élus titulaires du CSE

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous demander un congé de formation économique en application de l'article L 2315-63 du Code du travail.

Mon absence durera du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx.

L'organisme responsable du stage est xxx.

Je vous fournirai à mon retour l'attestation de présence au stage.

Dans cette attente, recevez, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature du salarié

À VOUS QUI AMÉLIOREZ LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS EN AFFIRMANT VOS VALEURS

Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- **Cadeau/Culture**
- **Déjeuner**
- **Équilibre vie pro./vie perso.**

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur **up.coop**

Contact : **infopartenariatsetcooperation@up.coop**

Le groupe Up est partenaire de

FO

Up

Ça fait du bien au quotidien

L'AVIS DE NOS EXPERTS

CONSULTATION DU CSE ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La fusion des instances CE, DP et CHSCT au sein des CSE et les évolutions importantes des règles de la négociation en entreprise créent un cadre nouveau de dialogue social qui nous rappelle à la nécessité d'une bonne articulation de la stratégie et des actions des différentes Instances représentatives du personnel.

Les organisations syndicales, bénéficiaires du monopole de négociation et les CSE, dépositaires exclusifs d'un champ d'attributions consultatives portant sur les décisions de l'employeur peuvent en effet mettre en cohérence leurs démarches sur plusieurs sujets pour une plus grande efficacité. En cela, le sujet de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne fait pas exception en tant qu'enjeu pour le maintien des emplois et la progression des qualifications en anticipation de mutations subies ou souhaitées par les entreprises.

Sous réserve de conditions d'effectif, les organisations syndicales sont obligatoirement conviées par les entreprises à la négociation d'un accord portant sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (art. L 2242-20 du Code du travail). Cette négociation triennale devra porter obligatoirement sur la mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement qui lui y sont associées en particulier *« en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés »* autres que celles prévues dans le cadre des Accords de performance collective.

En vertu du même article, le plan de développement des compétences, les grandes orientations de la formation professionnelle et les perspectives de recours aux différents contrats de travail sont intégrés à cette négociation, fondée sur *« les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences »*. D'autres thématiques facultatives peuvent se rajouter à cette négociation et sont visées par l'article L 2242-21 avec une attention particulière à porter aux congés de mobilité dont l'acceptation par le salarié emporte rupture du contrat de travail (art. L 1237-18-4 du Code du travail).

Les organisations syndicales sont donc appelées à un exercice de négociation pour aboutir à la mise en place de dispositifs déployés sur plusieurs années et ayant des impacts sur l'emploi et les compétences le tout sur la base, notamment, de la stratégie de l'entreprise… sujet confié à la consultation des CSE !

C'est l'article L 2312-24 du Code du travail qui prévoit la consultation récurrente des CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et *« les conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail […]. Cette consultation porte en outre sur la GPEC, sur les orientations de la formation professionnelles et sur le plan de développement des compétences »*.

Les membres du CSE se retrouvent donc destinataires d'une information structurée et théoriquement complète sur les orientations stratégiques et leurs conséquences en amont de la négociation du dispositif de GPEC. Ils se positionnent également en aval de cette négociation en étant informés et consultés de manière récurrente (a minima tous les trois ans) au sujet de la Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi… exercice dans lequel ils sont amenés à juger de la cohérence des actions de l'entreprise en matière de formation notamment avec les ambitions affirmées à l'occasion de la définition des Orientations stratégiques et de la négociation de dispositifs de GPEC.

C'est donc un CSE qui sera, en parfaite coopération avec les représentants syndicaux, attentif à la collecte d'informations pertinentes et utiles à la compréhension de la stratégie et ses conséquences et vigilant quant à la traduction des ambitions en actions concrètes et cohérentes avec les ambitions initialement tracées dans la négociation engagée par les organisations syndicales. ■

GROUPE LEGRAND

L'AVIS DE NOS EXPERTS

DU DIF AU CPF, LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE : UN PARCOURS SEMÉ D'EMBUCHES

Créé par la loi du 5 mars 2014 pour succéder au Droit individuel à la formation (DIF), et mis en œuvre à partir du 1er janvier 2015, le Compte personnel de formation est un dispositif qui avait pour ambition de favoriser, ***pour chaque personne****, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, un* ***accès à la formation professionnelle à son initiative****, afin d'obtenir un premier niveau de qualification ou de développer ses compétences et de ses qualifications.*

Quasiment 6 ans plus tard, où en est-on ?

La « *monétarisation* » du CPF, un tournant important

Alimenté en heures lors de sa création et jusqu'au 31 décembre 2018, le CPF a connu un premier tournant avec la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaurant la monétarisation du CPF. Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est désormais alimenté comme suit :

- **salariés à temps complet :** 500 euros par année civile, dans la limite d'un plafond total de 5000 euros ;
- **salariés à temps partiel :** alimentation du CPF calculée à due proportion du temps de travail effectué ;
- **salariés n'ayant pas atteint un niveau V de qualification** (BEP ou CAP) : 800 euros par année civile, dans la limite d'un **plafond total de 8000 euros**.

Important : *les heures acquises au titre du CPF au 31 décembre 2018 sont converties en euros et valorisées à hauteur de 15 euros de l'heure.*

Un dispositif complété par de multiples possibilités d'abondement

Autre spécificité du CPF, ce dernier peut également recevoir des **abondements en droits complémentaires** dans plusieurs situations :

- lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits, le CPF peut être abondé par :
  - le titulaire du compte ou l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié
  - un OPCP
  - l'organisme chargé de la gestion du compte professionnel de prévention (C2P), l'État et les régions
  - Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi
  - l'Agefiph
- lorsque l'abondement est prévu par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche ;
- en cas d'abondement correctif lorsque l'employeur ne respecte pas ces obligations liées à l'entretien professionnel ;
- pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %. Le montant de l'abondement est fixé à 7500 euros et l'utilisation peut être fractionnée ;
- en cas de licenciement dans le cadre d'un **accord de performance collective**. Cet abondement est égal à 3000 € minimum.

En revanche, l'existence du CPF pour les salariés ne doit pas faire oublier **que l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi demeure à la charge de l'employeur** (art. L 6321-1 du Code du travail).

Un transfert des heures du DIF vers le CPF encore possible

S'agissant des droits acquis au titre du DIF, ces droits devaient initialement être utilisés dans le cadre du CPF **avant le 1er janvier 2021**, faute de disparaître.

Pour cela, chaque employeur devait adresser, par écrit, avant le 31 janvier 2015, le nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

À l'été 2019 cette date limite d'utilisation a été supprimée **à condition que le titulaire du CPF procède à l'inscription du montant de ses droits** sur le site www.moncompteformation.gouv.fr ou sur l'application Mon Compte Formation **avant le 31 décembre 2020**.

Cette date butoir a été repoussée au 30 juin 2021 par la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire. ■

DES EXPERTS AU SERVICE DES CSE

GROUPE LEGRAND

Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent depuis plus de 30 ans.

Expertise comptable

Situation économique, Politique sociale, Orientations stratégiques, Droit d'alerte, PSE, Tenue / Audit des comptes du CSE...

Conseil & Assistance

Accompagnement au quotidien pour toute question d'ordre économique, sociale ou juridique

Formation

Formation CSE - SSCT inter et intra dans toute la France et visio à distance

Comprendre pour savoir, savoir pour agir !

www.groupe-legrand.com

Expertise Comptable

Conseil & Assistance

Formation

GROUPE LEGRAND

Paris - Lyon - Bordeaux - Lille - Marseille

01 42 25 30 30

info@groupe-legrand.com

LE DÉCRYPTAGE

SE FORMER À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ LORSQUE L'ON EST ÉLU

Alors que depuis presqu'un an, nous sommes entrés de plein pied dans une crise sanitaire sans précédent, la santé au travail doit rester au cœur des préoccupations des membres des CSE.

FO n'a jamais cessé de réclamer la remise en place des CHSCT, distincts des CSE, seul moyen de permettre aux élus de se consacrer pleinement à cette discipline qui mérite une attention pleine et entière de leur part.

Malheureusement, ce retour n'est pas à l'ordre du jour. En plus de leurs nombreuses missions, les élus du CSE se partagent donc l'entière responsabilité du suivi de la santé, la sécurité et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

Leur formation en la matière demeure donc essentielle pour exercer leurs fonctions dans les conditions optimales, en particulier à une période où la santé physique et mentale des salariés risque d'être mise à rude épreuve.

À qui s'adresse la formation en santé, sécurité et conditions de travail ?

L'article L 2315-18 du Code du travail prévoit que :

« Les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État » .

Cette formation spécifique est donc à destination de tous les élus et pas seulement des membres de la CSSCT lorsqu'elle existe.
Un doute a pu naître à un moment, en particulier du fait de la rédaction d'une première version du *« 100 questions réponses sur le CSE »* publié par le ministère du Travail qui semblait la réserver aux seuls membres de la commission santé sécurité et conditions de travail, dès lors qu'il en existait une.

FO avait contesté cette interprétation privant les autres élus de cette possibilité de se former, ce qui a conduit le ministère à corriger sa copie et à nous confirmer, dans une nouvelle version publiée en janvier 2020 que ***« l'ensemble des membres de la délégation du personnel du Comité social et économique bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris lorsqu'existe une Commission santé, sécurité et conditions de travail »*** (question n°83, « le CSE en 117 questions réponses » MAJ 01/20).

Par conséquent, cette formation peut être suivie par tous les membres élus du CSE, ainsi que par le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE.

Cette formation est-elle réservée aux seules entreprises d'au moins 50 salariés ?

Aucune restriction liée à l'effectif n'est fixée par les textes. En effet, l'article L 2315-18 du Code du travail qui prévoit cette formation est inclus dans les *« Dispositions communes »* relatives au fonctionnement du CSE, ce que confirme le ministère du Travail qui rappelle, dans sa question 83 que *« l'ensemble des membres de la délégation du personnel du Comité social et économique bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,* ***quel que soit l'effectif de l'entreprise****, et y compris lorsque existe une CSSCT »*.

Quelle est la durée de cette formation ?

■ Une formation dont la durée est fixée par les textes

L'article L 2315-40 du Code du travail fixe la durée de cette formation à :

- cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Il s'agit de durées minimales qui peuvent, bien évidemment être augmentées par accord collectif.

■ Une incertitude liée à des incohérences textuelles

Une ambiguïté est apparue cependant du fait que cet article L 2315-40 ne fait référence expressément qu'aux membres des Commissions santé sécurité et conditions de travail et non à tous les élus.
Par conséquent, si l'on applique strictement les textes, tous les élus du CSE ont le droit de se former, mais seuls les membres des CSSCT ont droit à un nombre de jours précis. Le document du ministère a d'ailleurs confirmé cet état de fait dans la question n°83 de son document, puisqu'il y précise qu'*« une*

durée de formation similaire des autres élus du CSE doit être encouragée, notamment en l'absence d'une telle commission ».

Cette interprétation des textes nous paraissant incohérente, nous nous sommes de nouveau adressés à la DGT afin de contester cette application restrictive du droit à formation des élus en matière de santé/sécurité, en invoquant le fait que le législateur avait tout simplement oublié de corriger une erreur dans cet article (vestige de la précédente version de l'ordonnance modifiée par la suite).

Nous maintenons notre position et considérons que, dans la mesure où la formation s'adresse à tous les membres du CSE, la durée minimale doit s'appliquer à tous.

Malgré tout, cette rédaction est restée en l'état et de nombreux élus se sont retrouvés confrontés à des difficultés pour obtenir la durée minimale prescrite par les textes.

Par conséquent, dans l'attente d'une éventuelle décision jurisprudentielle sur ce point, nous vous invitons, si vous vous retrouvez confrontés à une telle difficulté, à négocier, par accord, la durée de la formation des membres du CSE ou, à défaut, à faire valoir auprès de l'employeur la position de l'administration du Travail qui, dans un courrier qu'elle a adressé à la Confédération le 3 mars 2020 encourage *« les employeurs à permettre aux élus du CSE de bénéficier d'une formation SSCT **d'une durée similaire à celles des membres siégeant à la commission**, notamment en l'absence d'une telle commission »*.

À défaut, il restera la possibilité d'engager un contentieux.

Peut-on fixer les modalités de la formation santé, sécurité par accord ?

La loi prévoit que les modalités de formation des membres des CSSCT, conformément aux articles L 2315-16 à L 2315-18 du Code du travail peuvent être prévues par accord majoritaire (art. L 2315-41) ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (art. L 2315-42 et L 2315-43) ; à défaut, elles pourront être fixées par le règlement intérieur du CSE (art. L 2315-44).

Les membres des CSSCT peuvent également bénéficier, le cas échéant, d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Cette formation peut être définie selon les mêmes modalités.

Bien que ces différentes dispositions ne fassent référence qu'à la formation des membres des commissions, il nous semble également possible de fixer, dans leur ensemble, les règles relatives à la formation santé, sécurité de tous les élus du CSE, selon les mêmes modalités, l'accès à cette formation n'étant plus limitée par la loi aux seuls membres des CSSCT.

Quelles sont les modalités de la formation en santé, sécurité et conditions de travail ?

Tout comme la formation économique, la formation en santé, sécurité et conditions de travail est renouvelée lorsque le représentant a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (art. L 2315-17 du Code du travail).

Le temps qui y est consacré est pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel et n'est pas déduit des heures de délégation (art. L 2315-16 du Code du travail). Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident, d'un commun accord, qu'il le sera en deux fois (art. R 2315-18 du Code du travail).

Enfin, il s'agit d'une formation spécifique dont le financement est intégralement pris en charge par l'employeur (art. L 2315-18 du code du travail).

Sur quoi porte la formation ?

L'objectif est de dispenser *« aux élus la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail »*.

Cette formation est destinée, selon l'article R 2315-9, à :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

La formation initiale tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise, des caractères spécifiques de l'entreprise et du rôle du représentant au CSE (art. R 2315-10 du Code du travail).

Quelles sont les démarches à engager pour l'obtenir ?

L'élu du CSE qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur en précisant la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée du congé, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé d'assurer le stage. Il est préférable d'adresser sa demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la remettre en main propre contre décharge, ou bien de l'envoyer par mail avec accusé de réception, la date de présentation à l'employeur constituant le point de départ du délai de réponse imparti à ce dernier.

Cette demande est présentée au moins 30 jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents du congé de formation économique sociale et syndicale (art. R 2315-17 du Code du travail).

L'employeur peut-il refuser ce congé ?

S'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut refuser la demande de congé, à condition de notifier son refus à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

Si le refus n'est pas notifié dans les 8 jours de la réception de la demande, le congé de formation peut être pris aux dates prévues (Cass. soc., 9-02-12, n°10-21820).

Enfin, il est possible de refuser et de reporter les congés, compte tenu des quotas, comme c'est le cas pour le Congé de formation économique, sociale et syndicale (sur ce point, se référer à notre étude, page 8). ■

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

S'INSCRIRE À UNE FORMATION FO : MODE D'EMPLOI

CENTRE DE FORMATION DES MILITANTS SYNDICALISTES (CFMS)

Vous êtes nouvellement élu(e) et aimeriez participer à des formations proposées par Force ouvrière. Voici la marche à suivre.

Des formations sont proposées à différents niveaux pour les adhérents (UD, FD, Confédération, instituts du travail). Le Centre de formation des militants syndicalistes (CFMS), créé en 1954, est agréé par le ministère du Travail. C'est le centre de formation des militants Force Ouvrière.

En 2018, le CFMS a organisé 700 stages partout en France grâce à ses 32 animateurs, ce qui a permis de former 16 000 militants dans différents domaines. Le premier stage du parcours de formation s'intitule *« Découverte FO »*.

D'autres stages peuvent ensuite être suivis par les militants en fonction de leur domaine d'action.

Certains ont une dominante juridique (***« Comité social et économique », « Santé, sécurité et conditions de travail », « Connaître ses droits »***), d'autres ont une visée économique (***« Découvrir l'économie »***), organisationnelle (***« Rôle et outils du syndicat »***, ***« Je négocie »***) ou communicationnelle (***« Communication orale et réseaux sociaux »***).

Des sessions de stage en visio-conférence sont aussi organisées.

Comment savoir quels stages sont dispensés près de chez vous ?

La première étape est de vous rapprocher de votre syndicat qui vous indiquera quels sont les stages prévus dans votre UD pour les prochains mois, les modalités financières, ainsi que la marche à suivre pour faire votre demande de congé de formation auprès de votre employeur. Une fois votre choix effectué, vous devrez remplir une fiche d'inscription qui devra être signée par votre syndicat, ainsi que par votre UD.

Les fédérations proposent également des formations à leurs adhérents (15 conventions signées avec les FD en 2019). Pour connaître le programme des formations qui s'y déroulent, renseignez-vous auprès de votre FD.

FO organise également des sessions de formation dans les instituts nationaux du travail (IDT de Strasbourg et ISST de Bourg-la-Reine) qui dépendent respectivement des universités de Strasbourg et de Paris I Panthéon-Sorbonne. Ces formations s'adressent aux stagiaires qui ont déjà suivi des formations dispensées par le CFMS. Elles portent sur de nombreux thèmes (actualités juridiques, CSE, égalité, modes d'organisation du travail…) et sont dispensées par des enseignants universitaires. Le contenu de chaque stage est coconstruit par les universitaires et les responsables syndicaux en charge des thèmes concernés. Pour connaître le planning des stages, renseignez-vous dans votre UD. Courant 2021, l'adhérent pourra s'inscrire directement en ligne via E-fo où il pourra consulter le calendrier des stages présentiels animés dans son UD.

Sur le site de la confédération, vous pouvez trouver le catalogue des formations en PDF. Bientôt, nous ouvrirons une plateforme de formations en ligne. Le CFMS conjuguera formations synchrones et asynchrones (présentielles et différées). Très certainement, le CFMS évoluera vers des formations hybrides. La crise sanitaire a amené à accélérer la digitalisation du CFMS via ses outils sans renoncer au présentiel. ■

Et pour les conseillers prud'hommes ?

Des formations s'adressent spécifiquement aux conseillers prud'hommes. Elles sont dispensées par l'Association pour la formation et l'information des conseillers prud'hommes (AFIP) dans les UD.

Un nouveau thème est défini chaque semestre en fonction des évolutions normatives et des attentes des conseillers. En 2019, les thèmes de stage étaient les suivants : modes de rupture du CDI, preuve en droit du travail ; et en 2020, les thèmes sont : la sanction disciplinaire, l'articulation entre procédure de licenciement et procédure disciplinaire (1er semestre), ainsi que les procédures accélérées en matière prud'homale (2nd semestre).

Ces stages font la part belle aux exercices pratiques.

LA JURISPRUDENCE

Représentation équilibrée – Candidatures libres

La liste présentée aux élections professionnelles par les organisations syndicales doit être conforme aux dispositions de l'article L 2314-30 du Code du travail, relatif à la représentation équilibrée, aussi bien au premier tour qu'au deuxième tour. En revanche, cet article ne s'applique pas aux listes de candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles (Cass. soc., 25-11-20 n°19-60222).

Présidence du CSE – Délégation

L'employeur peut déléguer la présidence du comité d'entreprise à un salarié mis à disposition par une autre entreprise dès lors qu'il remplit les conditions de cette délégation. Il s'agit de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires à l'exercice de cette fonction (Cass. soc., 25-11-20, n°19-18681).

Licenciement d'un salarié protégé – Séparation des pouvoirs

Le préjudice résultant, pour le salarié protégé licencié après autorisation de l'inspecteur du travail, de la perte de son emploi, en raison d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, peut être apprécié par une juridiction judiciaire.
De plus, le salarié protégé dont le licenciement a été autorisé peut saisir le juge judiciaire pour mettre en cause la responsabilité de l'employeur et demander la réparation des préjudices que lui aurait causés une faute de ce dernier à l'origine de la cessation d'activité, y compris le préjudice résultant de la perte de son emploi (Cass. soc., 25-11-20, n°18-13771 et n°18-13772).

Licenciement d'un salarié protégé sans autorisation

Dès l'instant où il a été notifié, le licenciement ne peut être annulé unilatéralement, sans l'accord du salarié. Ainsi, un licenciement sans autorisation d'un salarié protégé est nul, même s'il a été retiré unilatéralement par l'employeur (Cass. soc., 18-11-20, n°19-10286).

Élections partielles

Lorsque l'institution représentative du personnel a été mise en place dans l'entreprise et que des élections partielles doivent être organisées, du fait notamment de la réduction de la moitié ou plus des membres élus de l'institution représentative du personnel, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice. Dans une telle situation, les salariés ne sont pas privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts résultant de l'application combinée de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, des articles L 2323-1 et L 2324-5 du Code du travail, 1382 du code civil et de l'article 8, § 1, de la Directive n°2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (Cass. soc., 4-11-20, n°19-12775).

Statut protecteur – Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé doit faire l'objet d'une autorisation préalable par l'inspecteur du travail et non d'homologation par la Direccte. À défaut d'autorisation, cette rupture conventionnelle est nulle et produit les effets d'un licen-

ciement nul pour violation du statut protecteur du salarié (Cass. soc., 4-11-20, n°19-11865).

Statut protecteur – Délégué du personnel

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seul un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical pour la durée de son mandat de délégué du personnel. La protection du salarié au terme de son mandat de DP est celle de 6 mois et non celle de 12 mois attachée au mandat de DS (Cass. soc., 4-11-20, n°19-12279).

Syndicats primaires et unions de syndicats

Le Code du travail distingue les syndicats dits primaires, qui regroupent des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale (art. L 2131-2 du Code du travail), et les unions de syndicats, au sein desquelles les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se regrouper pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux (art. L 2133-1 du Code du travail). La Haute juridiction en conclut que si les unions de syndicats peuvent être interprofessionnelles, les syndicats professionnels primaires ne peuvent prétendre représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité.
Par conséquent, une organisation professionnelle qui, sans être une union de syndicats, prétend, comme l'a fait le SAMUP, représenter l'ensemble des salariés et des activités professionnelles ne peut se voir reconnaître la qualité de syndicat (Cass. soc., 21-10-20, n°20-18669, PBRI). Il s'agit d'une victoire pour FO.

Droit d'alerte

Le droit d'alerte du CSE (ex : DP), prévu par l'article L 2313-2 du Code du travail, ne peut pas être exercé pour contester le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés (Cass. soc., 14-10-20, n°19-11508).

Consultation du CSE – Salarié inapte

La Cour de cassation précise, pour la première fois depuis la réforme opérée par la loi Travail de 2016, que l'absence par l'employeur de consultation du CSE sur le reclassement d'un salarié en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dans deux autres arrêts datés du même jour, elle rappelle également la marche à suivre pour procéder à cette consultation, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non (Cass. soc., 30-09-20, n°19-11.974 FS-PBI ; n°19-16.488 F-PB ; n°19-13.122 FS-PB).

Salarié protégé –Transfert

Dans le cas où un salarié protégé prend acte de la rupture de son contrat de travail entre la décision de l'inspecteur du travail statuant sur son transfert et la décision du ministre statuant sur le recours hiérarchique formé contre cette décision et où le ministre annule la décision de l'inspecteur du travail, la demande d'autorisation de transfert du salarié protégé dont il se retrouve saisi perd son objet (CE, 21-09-20, n°425216).

Heures de délégation

Le représentant du personnel qui pose des heures de délégation un dimanche ou un jour férié, en dehors de son horaire de travail doit prouver, en cas de contentieux, que la prise de ces heures, est justifiée par les nécessités de son mandat. Autrement dit, dans ce cas, la charge de la preuve pèse sur le salarié et non pas sur l'employeur (Cass. Soc., 14-9-20, n°18-24049).

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVASWORLDWIDE **PARIS** – Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

LA CULTURE

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN

FO

Importante mobilisation pour que vive la Culture

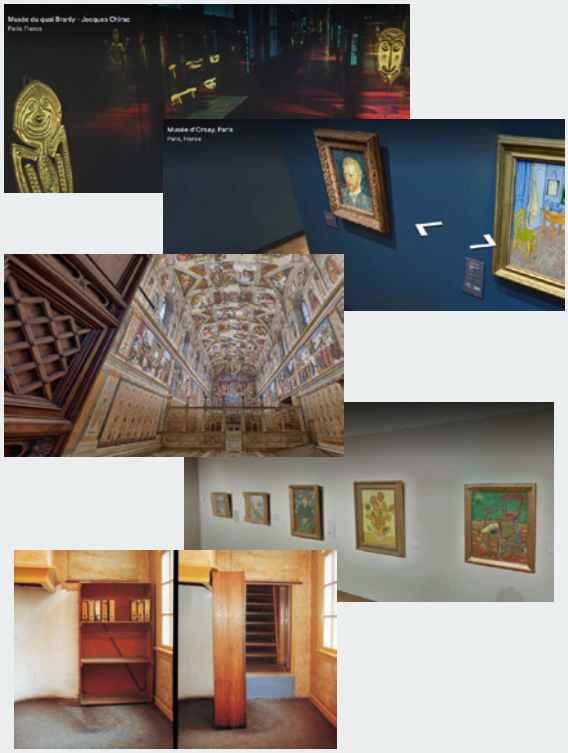
SMLA-FO

FORCE OUVRIÈRE SE MOBILISE POUR QUE VIVE LA CULTURE !

www. force-ouvriere.fr/importante-mobilisation-pour-que-vive-la-culture

EN ATTENDANT, ACCÉDEZ GRATUITEMENT, À TOUTE LA CULTURE DEPUIS CHEZ VOUS…

Visites virtuelles de musées



Le site *« Les outils TICE »,* plateforme numérique pour l'éducation, a sélectionné 10 visites virtuelles dans les plus grands musées européens. Une occasion de (re)découvrir les collections extraordinaires du Louvre ou encore du British Muséum à Londres.

www. outilstice.com/2020/03/visites-virtuelles-musees/#Le_Musee_de_Pergame_a_Berlin

Concerts en ligne

arte CONCERT

Plus de 600 concerts sont disponibles comme celui de Queen filmé en 1986 au stade de Wembley à Londres, mythique.

www.arte.tv/fr/arte-concert/

Enregistrements audio et vidéo du Collège de France

Le Collège de France est un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche qui répond à une double vocation : être à la fois le lieu de la recherche la plus audacieuse et celui de son enseignement. Cours, séminaires, conférences, colloques, plus de 10 000 enregistrements audio et vidéo sont disponibles en ligne.

www. college-de-france.fr/site/audio-video/index.htm

FORCE OUVRIÈRE
141 avenue du Maine – 75014 Paris
Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr