

SOMMAIRE

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie



N°508

51^è année

novembre 2014

Tableau de bord

I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
IV. Revalorisation du RSA	3

Conventions et Accords

Accords de branche

- <u>Installation et réparation de matériel frigorifique</u> : Accord du 16 juin 2014 relatif au contrat de génération	4
- <u>Industries et commerces de la récupération</u> : Accord du 17 septembre 2014 sur les salaires minima applicables au 1 ^{er} novembre 2014	6

Accords d'entreprise

- <u>PSA Peugeot Citroën</u> : accord du 26 août 2014 sur l'égalité professionnelle et accord du 15 mai 2014 sur le don de jours de repos	8
- <u>Renault Retail Group</u> : accord du 23 juin 2014 relatif au fonds d'aide sociale et humanitaire	11

Etudes

- Valorisation des compétences acquises dans le cadre de responsabilités syndicales	12
- Panorama de jurisprudence	25

Pages

2 à 3

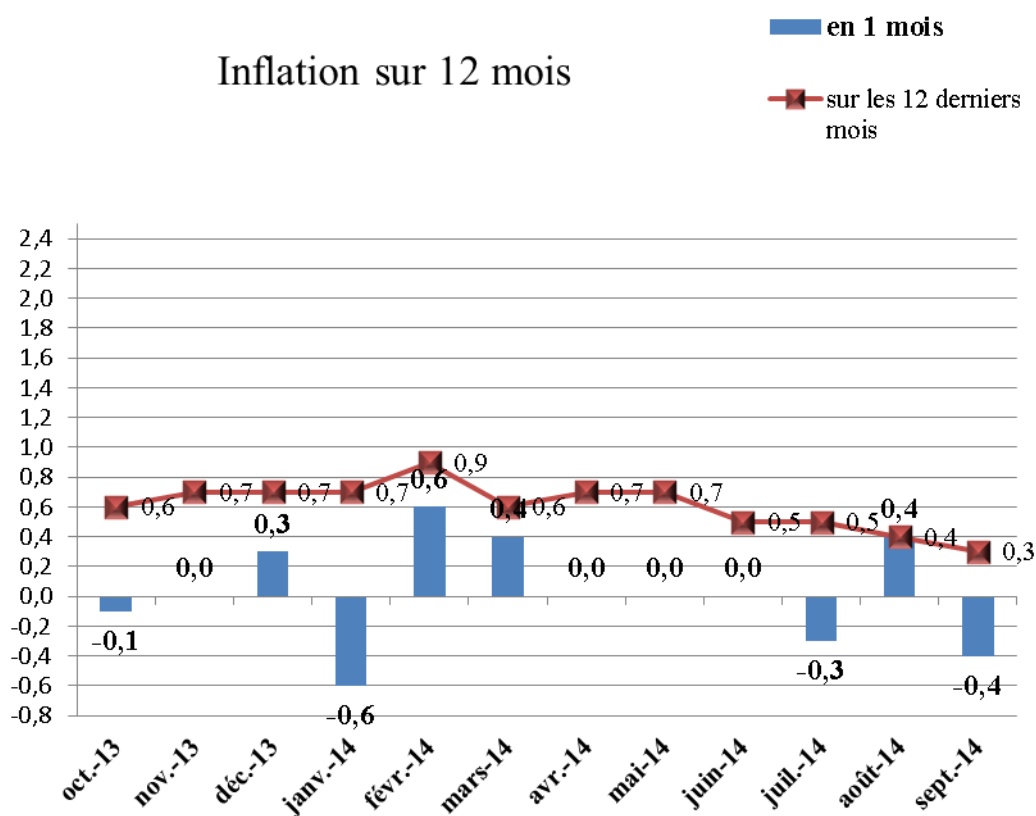
4 à 11

12 à 31

TABEAU DE BORD

I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a diminué de 0,4% en **septembre 2014** après avoir augmenté de 0,4% en août. En **glissement annuel**, l'inflation atteint **0,3%** (indice du mois de septembre 2014 rapporté à celui de septembre 2013).

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €
Janvier	2013	0,3 %	9,43 €	1 430,25 €	3,49 €
Janvier	2014	1,1%	9,53 €	1 445,38 €¹	3,51 €²

III – Plafond Sécurité Sociale

Pour l'année 2014, le plafond mensuel est à **3 129 €**, soit une **augmentation de 1,4% par rapport à 2013**. Le plafond annuel est donc à **37 548€**.

Dans son rapport du 29 septembre 2014 sur les résultats 2013 et les prévisions 2014-2015, la Commission des comptes de la sécurité sociale table sur une revalorisation du plafond annuel de la sécurité sociale de **1,3 %** en 2015, à **38 040 €**.

IV – Revalorisation du RSA (revenu de solidarité active)

Le RSA est revalorisé de 2% au 1^{er} septembre 2014 et passe à 509,30 € par mois pour une personne seule. Le RSA avait déjà été revalorisé de 1,3% au 1^{er} janvier dernier. Cette hausse est la deuxième étape de plan de revalorisation exceptionnelle du RSA de 10% d'ici 2017.

Pour information, le RSA est de :

- 763,95 € pour une personne seule avec un enfant ou pour un couple sans enfant ;
- 916,74 € pour une personne seule avec deux enfants ou pour un couple avec un enfant ;
- 1 069,53 € pour un couple avec deux enfants.

Ces montants sont majorés de 203,72 € par enfant ou personne supplémentaire. ■

¹ Sur la base de 35 h x (52/12).

² Augmentation du minimum garanti de 0,6%

CONVENTIONS ET ACCORDS

I– ACCORDS DE BRANCHE

INSTALLATION ET REPARATION DE MATERIEL FRIGORIFIQUE

Accord du 16 juin 2014 relatif au contrat de génération

La Fédération a signé, le **16 juin** dernier, un accord relatif au **contrat de génération** dans la branche du « froid », qui emploie environ 20 000 salariés.

Précédé d'un **diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors**, réalisé paritairement, dans le cadre de l'Agefos-PME, l'accord de branche inclut également des **dispositions sur l'égalité**.

Diagnostic : La moyenne d'âge des salariés de la branche est stable depuis plusieurs années, à 38 ans (contre 40 ans, en France, tous secteurs confondus). Les salariés de moins de 26 ans représentent 20 % des effectifs (16 % tous secteurs confondus). Le taux d'emploi des salariés d'au moins 57 ans, en revanche, n'est que de 6 % (8 % tous secteurs confondus). Parmi les autres caractéristiques marquantes, soulignées par les signataires, l'importance de l'apprentissage, puisqu'il concerne 25 % des jeunes (15 % au niveau national), la plus grande fréquence de recours au CDI, puisque 51 % des jeunes bénéficient de ce type de contrat de travail. L'accord note encore que la profession reste très masculine, les femmes ne représentant que 17 % des salariés.

Les engagements vis-à-vis des jeunes :

Les engagements concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans au moment de leur embauche, ainsi que ceux d'au moins 57 ans maintenus dans l'emploi.

La branche se fixe comme objectif **un taux de 80 % de jeunes de moins de 26 ans employés en CDI ou en contrat d'apprentissage (contre 76 % aujourd'hui)**. Elle organise l'accueil des nouveaux embauchés, en recourant au **réfèrent**. Il peut s'agir de l'employeur lui-même, notamment dans les TPE/PME, mais l'accord « conseille » que le réfèrent n'ait pas à assurer l'intégration de plus de trois à quatre jeunes en même temps. Le jeune embauché doit pouvoir s'adresser à son réfèrent pendant **au moins deux mois**. Il doit bénéficier d'un **entretien** de suivi avec son responsable hiérarchique, après **quatre mois de présence** dans l'entreprise. Par ailleurs, les signataires de l'accord estiment que les **stages de découverte** des métiers du

froid, conditionnement de l'air et cuisines professionnelles sont essentiels pour la profession, car elle ne dispose pas d'une forte visibilité auprès du jeune public. Ils incitent donc les entreprises à accueillir les stagiaires qui, durant leur parcours scolaire, peuvent découvrir des métiers spécifiques.

Maintenir dans l'emploi les seniors :

Les partenaires sociaux s'étaient engagés fin 2009 à réaliser un maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à hauteur de 6 % au moins. Cet engagement a été tenu selon le diagnostic préalable au contrat de génération, dans la branche, le taux de salariés âgés de 55 ans et plus ayant atteint 10 % en 2010. La part des salariés âgés d'au moins 57 ans est de 6 %. Les signataires s'engagent à augmenter ce taux à hauteur de 10 % d'ici à trois ans.

Pour **améliorer les conditions de travail des seniors**, les entreprises sont incitées à **réduire les périodes d'astreinte** ou à prévoir des **temps de récupération supplémentaire**, une fois l'astreinte terminée, à partir de 55 ans, pour les salariés qui en feraient la demande.

Par ailleurs, l'accord prévoit que si une adaptation de poste de travail est demandée par un salarié senior, une analyse du poste doit être menée pour déterminer si les aménagements sont nécessaires.

Encourager la transmission des savoirs :

L'accord prévoit, notamment, la mise en place de binômes d'échange de compétences. Il souligne que les jeunes peuvent aussi faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).

Développer la place des femmes :

Les dispositions de l'accord visant à augmenter la proportion de femmes employées par la branche mettent l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, notamment les postes techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise. Elles comportent un volet relatif au parcours professionnel des femmes.

Les signataires soulignent que l'appréciation du salarié ne peut être basée que sur le travail, la maîtrise du poste et l'expérience, sans être influencée par des facteurs discriminants, tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité. Ils incitent les entreprises à faire chaque année une analyse de leurs décisions en matière de promotion, d'évolutions professionnelles et de corriger les écarts éventuellement constatés.

Le texte de l'accord est disponible sur le site internet de la Fédération www.fo-metaux.com, rubrique « Conventions et accords collectifs », « Conventions et accords de branche ».■

INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RECUPERATION

Accord du 17 septembre 2014 sur les salaires minima applicables au 1^{er} novembre 2014

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RECUPERATION**

ACCORD SUR LES SALAIRES APPLICABLE AU 1^{er} novembre 2014

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 30 septembre 2013 sont revalorisés de 0,8 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2014.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

II. Modalités d'application et Impérativité de l'accord

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

III. Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément au Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Handwritten signatures and initials:
A large stylized signature, followed by "L07", "1", and "NC".

ANNEXE 1 : barème des salaires minima conventionnels de la
 branche des industries et commerces de la récupération,
 applicable au 1^{er} novembre 2014 - base 151,67 heures

	A	B	C	D
I	1 479,77	1 485,17	1 495,95	
II	1 506,76	1 517,54	1 533,73	
III	1 543,00	1 568,43	1 612,15	
IV	1 648,61	1 700,49	1 753,87	
V	1 828,74	1 935,62	2 042,51	
VI		2 133,27	2 309,65	2 699,79
VII		2 800,98	2 916,81	3 053,70

* * * * *

LC
 NC

II– ACCORDS D'ENTREPRISES

PSA PEUGEOT CITROEN

Accord du 26 août 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 15 mai 2014 relatif au don de jours de repos aux parents d'un enfant gravement malade

FO a signé dernièrement deux accords chez PSA Peugeot Citroën, l'un sur l'égalité professionnelle et l'autre sur le don de jours de repos. Vous les retrouverez *in extenso* sur le site www.fo-metaux.com, à la rubrique « Conventions et accords collectifs » « Accords d'entreprise ».

I. Accord du 26 août 2014 relatif à l'égalité professionnelle

L'accord prévoit des **actions à mener sur 3 ans** (2014-2017) concernant près de 60 000 salariés dont 10 500 femmes et prend la suite des différents accords sur le sujet signés en 2003, 2007 et 2011.

Un des objectifs poursuivi est de **renforcer la féminisation de l'emploi**, en partant d'un taux actuel de 17,6%. Pour ce faire, l'accent est mis sur la prise en compte de la **parentalité**, **l'amélioration des conditions de travail** et **l'attractivité des métiers** de l'automobile auprès des femmes. L'accord prévoit également des dispositions en matière de **rémunération** avec la réalisation, pendant la durée de l'accord, d'une étude et d'« un audit social de processus » pour s'assurer de l'égalité de traitement et de la réelle neutralité d'application des critères de fixation des salaires à l'embauche.

- Renforcement de la mixité

• **Recrutement.** Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'automobile auprès des jeunes filles, des enseignants et des parents, le groupe s'engage à mener « **des actions de communication, d'ouverture et de sensibilisation** », notamment en poursuivant sa **coopération avec l'Éducation nationale et d'autres organismes éducatifs** et en maintenant une forte présence dans les **forums écoles**. Ainsi, **chaque site du groupe** devra réaliser au moins **une fois par an une action de communication/sensibilisation** sur les métiers techniques de l'automobile à destination des jeunes filles (visite d'usine, rencontre avec des enseignants, participation au forum, etc.). Un **objectif** est fixé : le groupe doit accueillir, à la fin de l'application de l'accord, **30 % de stagiaires femmes conventionnées et 30 % de femmes en contrat d'apprentissage**.

• Parcours professionnels. Des **objectifs chiffrés** ont été fixés :

- un objectif de **20 % de femmes cadres dirigeantes et cadre supérieurs à horizon 2020**, avec un objectif intermédiaire de 15 % en 2017 ;
- un objectif de 14 % à atteindre en 2017 pour les postes de moniteurs et de responsables d'unité.

S'agissant de la **formation**, un suivi par sexe du **nombre de personnes sans formation depuis trois ans sera effectué lors des réunions des commissions égalité**. De plus, l'accord vise à lever certains obstacles au départ des salariées en formation par l'organisation de **formations sur site ou en e-learning** chaque fois que cela sera possible.

- Amélioration des conditions de travail

Différentes mesures sont prévues :

- les médecins du travail devront informer les salariés et les responsables hiérarchiques concernés sur les mesures à adopter en matière **d'adaptation du poste du travail au développement de la grossesse** et les mesures dont la salariée peut bénéficier.
- si l'aménagement de poste entraîne un changement des horaires de travail, par exemple par l'accès à un horaire de journée ou à un poste administratif, celui-ci s'effectuera **sans perte de salaire**.
- des **places de parking** proches du lieu de travail seront réservées aux femmes enceintes.
- mise en avant de solutions comme **les services au personnel** (créations de crèches, développement dans les sites d'un réseau de gardes partagées, etc.) et le **télétravail** qui a été généralisé par un accord spécifique.
- rappel de **mesures déjà en place** : garantie de retour à temps plein pour les salariés à temps partiel, recherche d'un emploi pour le conjoint en cas de mobilité géographique d'un salarié, accompagnement des salariés victimes de violences conjugales.

- Prise en compte de la parentalité

L'accord rappelle les **dispositions déjà existantes** : réalisation d'un livret maternité, **réduction d'une heure de travail par jour à compter du 3e mois** de grossesse sans réduction de salaire cumulable dans la limite de deux heures et demie par semaine, autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance de la grossesse, entretien avant et après « les congés liés à l'enfant ».

Il prévoit également la mise à jour et la diffusion aux managers du guide « Accompagner les futurs et nouveaux parents ».

Enfin, le texte rappelle qu'une **indemnité complémentaire** équivalente à 1,5 fois le montant d'une indemnité journalière versée par la Sécurité sociale est **versée aux pères au titre du congé paternité**.

II. Accord du 15 mai 2014 relatif au don de jours de repos

L'accord a été signé quelques jours après le vote de la loi du 9 mai 2014 inscrivant ce don dans le Code du travail (Voir le « Vos droits » du FO Métaux de septembre 2014). Peugeot Citroën **abonde ce dispositif** depuis octobre 2014. La société s'est engagée à poursuivre la négociation pour éventuellement étendre le dispositif aux cas de conjoint gravement malade.

L'accord rappelle en premier lieu les **dispositifs déjà existants dans l'entreprise** : un accord sur les congés pour événements exceptionnels prévoit des **congés pour enfant malade ou hospitalisé**. Les salariés bénéficient ainsi chaque année d'un jour rémunéré à 100 % et de quatre jours rémunérés à 50 % en cas d'enfant malade de moins de 14 ans. En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge, le salarié a droit à un jour rémunéré à 100 %.

Le **don de jours** de repos est **plafonné à 5 jours par an et par salarié**. Certains jours ne peuvent pas être cédés comme les congés payés ou les jours RTT gérés par l'employeur. En revanche, est autorisé le don de **jours d'ancienneté**. Conformément à la loi, les dons sont **anonymes et sans contrepartie**. Ils peuvent être effectués par des salariés, volontaires, en CDI ou en CDD. Définitifs, ils sont effectués en heures, sauf si les donateurs sont des salariés en forfait jours. Pour la conversion, un jour vaut sept heures.

Les bénéficiaires des dons sont les salariés, **sans condition d'ancienneté**, ayant **un enfant de moins de 20 ans, ou un enfant âgé de 20 ans ou plus à charge au sens de la sécurité sociale**, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Comme la loi, l'accord indique que la maladie, le handicap ou l'accident doivent rendre **indispensables une présence soutenue et des soins contraignants**.

Avant d'en bénéficier, **le salarié doit épuiser ses autres possibilités d'absence**, cette exigence n'incluant pas la prise d'un des congés prévus par la loi. Le salarié doit fournir le **certificat du médecin** qui suit l'enfant, justifiant de la gravité de sa maladie. Les jours d'absence sont pris, avec un **délai de prévenance de deux semaines**. La prise de ces jours est **plafonnée à 20 jours pour un même événement**, mais elle peut être fractionnée, à la demande du médecin traitant l'enfant malade.

Les **absences sont assimilées à du temps de travail effectif**, pour les droits à congés payés et à jours de RTT.

Les jours ou les heures donnés sont versés dans un **Fonds de solidarité** créé à cet effet **pour maintenir la rémunération** des salariés. La direction fait un don de 100 jours au Fonds de solidarité le jour du lancement du dispositif, au 1^{er} octobre 2014. Pour les deux autres années d'application de l'accord, un don complémentaire de 50 jours sera fait. L'accord indique enfin que si le solde du Fonds de solidarité est jugé insuffisant par les services sociaux de l'entreprise, une action de sensibilisation sera planifiée par la direction. Celle-ci pourra alors avancer ponctuellement les jours nécessaires dans la limite d'un déficit de 60 jours. ■

RENAULT RETAIL GROUP

Accord du 23 juin 2014 relatif au fonds d'aide sociale et humanitaire

FO a signé un accord chez Renault Retail Group, réseau de distribution des véhicules neufs des marques Renault, Nissan et Dacia qui emploie environ 7 000 salariés en France, sur un Fonds d'aide sociale et humanitaire, financé par l'intéressement et un abondement de l'entreprise. Ce fonds, le FASH (Fonds d'aide sociale et humanitaire), a été créé par accord en 2003. La gestion et les moyens de ce fonds sont **reconduits pour trois ans**.

Le FASH a pour vocation d'accorder des **aides financières individuelles aux salariés de RRG** d'une part, et des **aides à des associations à but social, caritatif ou humanitaire**, d'autre part. Depuis sa création, le fonds a soutenu près de 160 associations et projets à travers le monde, dans des domaines tels que :

- la lutte contre les maladies graves ;
- l'aide aux personnes en situation de handicap ;
- l'éducation ;
- les actions humanitaires dans les pays en voie de développement ;
- les plans d'urgence alimentaire ;
- le parrainage d'enfants ;
- la formation de mécaniciens ;
- l'aide au micro-crédit.

Le fonds est alimenté annuellement par un **prélèvement de 2 % effectué sur le montant des sommes dues au titre de l'intéressement du personnel** aux performances de l'entreprise. Le prélèvement est **plafonné à 75 000 €**. De son côté, l'entreprise s'engage à verser un **abondement au Fonds d'un montant équivalent, à concurrence de 75 000 €**. Le fonds est **géré par une commission** comprenant deux représentants de la direction et un représentant de chaque syndicat. Les décisions d'aide sont prises à la majorité des présents.

Les demandes d'aides individuelles et les projets de financement d'actions humanitaires collectives passent par **les comités d'établissement**. Toutefois, la commission peut être saisie directement par des associations à but social, caritatif ou humanitaire. Un rapport d'activité est présenté annuellement au CCE par le président de la commission.

Vous retrouverez le texte de cet accord sur le site www.fo-metaux.com, rubrique « Conventions et accords collectifs » « Accords d'entreprise ». ■

ETUDES

VALORISATION DES COMPETENCES ACQUISES DANS LE CADRE DES RESPONSABILITES SYNDICALES

Etude de l'ORSE – septembre 2014

L'ORSE (observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) a publié en septembre dernier [un rapport sur la question de la valorisation des compétences acquises dans le cadre des responsabilités syndicales](#). Partant du postulat que la qualité du dialogue social est un élément clé de la pérennité des entreprises, et qu'elle dépend en grande partie de la capacité des entreprises à rendre attractif l'engagement syndical, les auteurs de l'étude ont cherché à faire **un point des initiatives en la matière**.

Cette question est un enjeu important notamment parce que sa prise en compte va déterminer en grande partie notre capacité à renouveler les effectifs de militants. Il faut en effet œuvrer dans ce sens pour que l'engagement syndical reste attractif et puisse être une chance de promotion pour un salarié et non pas une entrave à sa carrière professionnelle.

L'étude s'attache aux actions des entreprises, des organisations syndicales, des associations relatives au dialogue social mais aussi à celles des organismes de formation ou des acteurs publics. Nous nous penchons aujourd'hui plus particulièrement sur **les dispositions contenues sur ce sujet dans les accords d'entreprise**.

Avant de présenter des exemples d'accords, le rapport fait **un rappel des dispositions légales existant en la matière**. Notamment, il est bon de savoir que la loi du 20 août 2008 a complété l'article L. 2141-5 du Code du travail d'un alinéa 2 : « *Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandat par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle* ». **Désormais, les entreprises ont donc une obligation de négocier sur ce sujet**. Le souci est que cette obligation n'est assortie d'aucune sanction et qu'elle est très peu connue. Il faut donc être demandeur en la matière, d'autant plus que cela concerne toutes les entreprises avec représentation du personnel, sans condition supplémentaire d'effectifs. Pour les entreprises soumises à l'obligation de négocier la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), cette question doit également être abordée à cette occasion (art. L. 2242-20 CT).■

Extraits de l'étude concernant certains accords d'entreprise portant sur la question :

3. Extraits de quelques accords d'entreprise

a. Intérêt de la reconnaissance des compétences des mandatés

Areva⁶

Engagements réciproques en matière de développement professionnel

Les parties conviennent que le développement professionnel des représentants des salariés doit s'appuyer sur des engagements réciproques.

A ce titre, la Direction s'engage à :

- Développer les compétences des syndicalistes et des représentants du personnel au moyen notamment d'actions de formation ou de professionnalisation et par la mobilité professionnelle,
- Mettre en place des processus de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience adaptés à la situation des représentants des salariés,
- Faciliter la mise en place de formations en fin de mandat débouchant sur des emplois s'exerçant dans les différents métiers du Groupe AREVA.

Dans le même temps, les représentants des salariés s'engagent à :

- Développer leurs compétences dans leurs fonctions de représentant et dans leur métier,
- Participer à toute action de formation ou de professionnalisation qui leur est destinée,
- Etre acteur des entretiens mis à leur disposition pour accompagner leur évolution professionnelle.

LCL⁷

Au-delà de l'affirmation des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement, il est nécessaire de définir les dispositions permettant de faciliter la pleine intégration des salariés titulaires de mandats dans la vie de l'entreprise et de leur permettre de suivre un déroulement de carrière conforme à leurs compétences. Ainsi, des dispositions sont mises en œuvre afin de faciliter aux titulaires de mandats la conciliation de leur activité professionnelle et de l'exercice de leurs mandats. De plus, l'exercice de mandats apporte une expérience susceptible d'être valorisée dans le parcours professionnel du salarié qui en est titulaire.

Pour la bonne application, à la fois des principes évoqués mais également des dispositions existantes permettant d'améliorer l'accompagnement professionnel des titulaires d'un mandat, les parties souhaitent y apporter des précisions complémentaires pour mieux s'assurer de la réussite de leur mise en œuvre.

De même que les parties s'accordent sur le fait que l'exercice d'un ou plusieurs mandats est une expérience contribuant au développement professionnel et personnel, elles souhaitent préciser la question de la reconnaissance et de l'intégration des compétences acquises dans le cadre du parcours syndical et les principes relatifs à l'accompagnement dans le parcours professionnel des titulaires de mandats.

⁶ Accord relatif au développement du dialogue social au sein du groupe Areva en France du 1er avril 2010

⁷ Avenant de mars 2010 à l'accord relatif au dialogue social du 2 juillet 2007

CapGemini⁸

Les parties signataires estiment nécessaire de considérer l'exercice d'une activité sociale dans son ensemble et comme partie intégrante du parcours professionnel.

Pour permettre une réelle gestion, suivie et intégrée, de la coexistence ou de l'alternance des activités de production ou sociales dans des conditions connues et partagées par tous, il est nécessaire de prévoir un accompagnement spécifique adapté à chaque étape clé de ce parcours.

Veolia⁹

Dans la continuité de sa démarche, le Groupe Veolia Environnement souhaite aujourd'hui avec les organisations syndicales représentatives mieux reconnaître le parcours syndical dans le développement de carrière et l'évolution professionnelle.

En prenant appui sur les dispositifs existants au sein du Groupe et notamment définis par l'accord du 4 Octobre 2004, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et notamment mieux reconnaître les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat.

SNCF¹⁰

Une activité syndicale ou de représentation du personnel peut permettre de développer des compétences techniques et des connaissances particulières et riches dans d'autres domaines que ceux du métier d'origine de l'agent

Axa¹¹

Dans la continuité de sa démarche d'innovation sociale, AXA souhaite aujourd'hui, avec les organisations syndicales, mieux reconnaître le parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle.

En prenant appui sur les dispositifs existants, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et notamment mieux reconnaître les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat.

Ces dispositifs doivent bien entendu être utiles et bénéficier aux représentants déjà en situation mais aussi aux collaborateurs qui souhaiteraient s'engager dans un parcours syndical et qui, jusqu'à présent, ne le faisaient pas considérant qu'il n'existait pas, comme pour toute autre situation professionnelle, d'accompagnement suffisant ou de prise en compte de ce parcours.

⁸ Accord sur le statut du mandaté au sein de l'UES Capgemini (volet 1 de l'accord cadre du 21 mars 2011)

⁹ Accord de groupe sur la qualité et le développement du dialogue social au sein de Veolia Environnement du 10 février 2010

¹⁰ Accord du 10 janvier 2010 relatif à l'accompagnement par la SNCF de ses agents à disposition des syndicats et des représentants du personnel

¹¹ Charte Axa sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle du 16 avril 2009

b. Gestion des absences

Sur l'exercice d'une activité professionnelle

LCL

Les partenaires sociaux marquent leur attachement au fait que les salariés titulaires de mandat conservent un ancrage dans l'activité professionnelle. Cela implique qu'une large partie d'entre eux exerce, pendant leur temps disponible pour l'entreprise, une activité professionnelle à un poste de travail.

Cet ancrage peut résulter de l'exercice simultané d'une activité professionnelle et de mandat, mais également d'une alternance entre des périodes de détachement total de leur poste de travail (DSN, permanents syndicaux, permanents par cumul de mandats) et des périodes d'activité professionnelle à un poste de travail.

Sur les engagements réciproques de maintien d'une activité professionnelle « réelle »

PSA Peugeot Citroën¹²

Les parties réaffirment le principe selon lesquels tous les mandatés élus ou désignés, doivent veiller, en liaison avec leur hiérarchie, à conserver une réelle activité professionnelle.

Dans tous les cas de figure, à compter de la signature de cet accord, il sera recherché une compatibilité entre l'organisation du travail et l'exercice du mandat (agenda social inclus), y compris pour des représentants titulaires de peu d'heures de délégation.

Les possibilités d'adapter la fonction à l'activité des mandatés, titulaires d'au moins 40 heures mensuelles de délégation y compris heures de réunions et heures de mandats syndicaux extérieurs, sont étudiées par le Service du Personnel de l'Etablissement, en concertation avec la hiérarchie et les intéressés.

Cette question pourra être évoquée à l'occasion des réunions de coordination sur la gestion du personnel mandaté.

Sur les engagements des salariés dans le cadre de l'organisation du travail

LCL

Les salariés titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel fournissent une prestation de travail pour la fraction de leur temps de travail non consacrée à l'exercice d'un mandat.

Sauf cas de force majeure, ils avertissent leur hiérarchie au préalable lorsqu'ils s'absentent de leur poste de travail pour exercer leur mandat (participation à des réunions, utilisation de crédits d'heures), et communiquent, dès qu'ils en ont connaissance, les dates de réunions et d'absences programmables à ce titre - étant rappelé qu'il s'agit d'une simple information et non d'une demande d'autorisation -, afin de tenir compte des nécessités de service et de permettre au responsable hiérarchique de prendre les dispositions nécessaires pour pallier cette absence.

Veolia

Dans l'exercice de leurs missions, les représentants du personnel veilleront à informer leur hiérarchie de leurs absences afin de leur permettre de prendre les dispositions pour garantir le bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent.

¹² Accord sur l'exercice du droit syndical du 22 décembre 2009

Sodexo¹³

Les Parties réaffirment que non seulement les salariés titulaires de mandats de Représentants du Personnel et/ou Représentants Syndicaux ne doivent pas subir, de ce seul fait, de préjudice dans leur carrière professionnelle mais qu'ils doivent, de plus, pouvoir exercer leur mission dans les meilleures conditions d'efficacité.

Afin que cette volonté soit confirmée par les faits, tout en tenant compte des spécificités de l'activité de SODEXO France, les Parties s'engagent à créer les conditions nécessaires.

Les procédures budgétaires doivent prévoir la détermination, au niveau de chaque compte d'exploitation, du coût que représente l'exercice d'un mandat par un salarié.

Les absences liées à l'exercice d'un mandat devront, dans la mesure du possible, être portées à la connaissance de la hiérarchie directe suffisamment à l'avance afin que les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de l'unité de travail puissent être prises.

Parmi ces dispositions, figure le remplacement du salarié absent. Les Parties conviennent que, compte tenu des caractéristiques propres aux activités de l'Entreprise, cette solution ne peut être la seule réponse. La redistribution des tâches, l'anticipation ou le décalage de certains travaux, une modification ponctuelle de l'organisation du travail, par exemple, peuvent être des réponses plus adaptées à telle ou telle situation.

Lorsqu'il sera matériellement impossible d'assurer le remplacement du salarié absent pour l'exercice de son mandat (par exemple : responsable d'un site isolé, salarié ayant une compétence spécifique et/ou unique sur son unité, salarié appelé en urgence au dernier moment pour exercer sa mission, etc.), la hiérarchie s'efforcera d'anticiper ce type de situation en mettant en place dans l'unité de travail les moyens nécessaires pour y faire face. En ce qui les concernent, les Représentants du Personnel élus ou désignés, s'engagent à informer préalablement leur hiérarchie des heures de délégation qu'ils envisagent de prendre afin qu'elles soient mentionnées sur le bordereau des éléments variables (BEV) de l'entité à laquelle ils sont rattachés.

A cet effet, un code spécifique sera créé pour les heures de délégation prises à l'initiative des Représentants du Personnel et Représentants Syndicaux et un autre distinct pour les heures liées à des absences motivées par des réunions à l'initiative de la Direction.

Sensibiliser les lignes hiérarchiques

PSA Peugeot Citroën

Pour 2011, l'entreprise expérimente la mise en place d'une formation associant des managers et des représentants du personnel. Pour l'entreprise, il est important qu'ils apprennent à se connaître, à parler le même langage.

Sur l'information portée à la connaissance des responsables hiérarchiques

LCL

A l'occasion de l'élection ou de la désignation d'un collaborateur à un mandat de représentation du personnel ou syndical, le Responsable des Ressources Humaines remet au responsable hiérarchique concerné un document l'informant du ou des mandats détenus par son collaborateur et des droits et obligations respectifs du salarié titulaire de mandats et de son responsable hiérarchique, tels qu'ils figurent dans le présent accord.

Une fiche est jointe à ce document, permettant au responsable hiérarchique concerné d'établir au mieux, compte tenu des mandats détenus par le salarié, le temps consacré à son activité professionnelle. Cette fiche a pour seule finalité de permettre au responsable hiérarchique et au titulaire de mandat de concilier au mieux la tenue du poste et l'exercice de l'activité syndicale.

¹³ Accord de groupe relatif à la représentation du personnel du et l'exercice du droit syndical du 21 décembre 2007

c. Reconnaître les compétences des mandatés dans les entretiens de début de mandat

Capgemini

Les salariés mandatés bénéficient, lors de la prise de mandat et au plus tard dans les 2 mois qui suivent, d'un entretien avec leur responsable hiérarchique dont l'objet sera de rechercher l'organisation du travail permettant la meilleure articulation possible entre activité de production et activité sociale.

Cet entretien ne s'impute pas sur les heures de délégation. Le salarié pourra s'il le souhaite être accompagné par un de ses pairs appartenant à l'entreprise au sens UES. Un représentant de la fonction Ressources Humaines assistera à l'entretien à la demande de l'une ou l'autre partie.

A cet effet il sera :

- tenu compte par le responsable hiérarchique, dans l'organisation de l'activité de production du salarié, du fait qu'il n'est généralement pas maître de la fréquence et de l'organisation de toutes les réunions auxquelles il participe y compris les déplacements ;
- demandé au salarié mandaté de concilier au mieux et dans la mesure du possible, l'exercice du mandat avec les impératifs et les nécessités de son poste dans l'entreprise ;
- étudié si nécessaire un aménagement du poste de travail, et/ou des horaires de travail, voire exceptionnellement, un changement de poste notamment pour concilier l'exercice de l'activité sociale avec le maintien de l'activité de production proposée sans réduire l'intérêt du travail (...).

Pour faciliter la communication sur les droits et devoirs respectifs, une « lettre d'entrée dans le mandat » sera remise et commentée par le responsable hiérarchique.

PSA Peugeot Citroën

Un entretien sera effectué en début de premier mandat entre le salarié mandaté et ses responsables hiérarchiques assistés par le Service du Personnel de l'Etablissement. Le salarié mandaté pourra, s'il le souhaite, se faire assister d'un salarié mandaté de son Organisation Syndicale, appartenant à l'Entreprise.

Seront abordés à cette occasion :

- les contraintes spécifiques à chaque intéressé, consécutives à leur élection ou à leur désignation, ainsi que les moyens d'y remédier,
- les droits et devoirs réciproques des partenaires sociaux et de la hiérarchie quant à l'exercice des mandats.

Veolia

L'entretien de prise de mandat

A l'occasion de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel, la hiérarchie de tout salarié nouvellement élu ou mandaté ou renouvelé dans ses fonctions reçoit le salarié au cours d'un entretien qui a pour objet :

- de rechercher, si besoin est, les modalités d'organisation du travail permettant la meilleure compatibilité entre l'activité professionnelle et l'exercice de la mission (ou des missions) de représentation,
- de permettre, si nécessaire, une adaptation du poste de travail qui ne réduise pas l'intérêt du travail, qui autorise le maintien des compétences et les possibilités d'évolution professionnelle,
- de fixer les objectifs attendus et de déterminer la charge de travail.

Cet entretien donne lieu à un document écrit, qui définit l'aménagement éventuel de la charge de travail sur le plan qualitatif et quantitatif, prenant en compte l'exercice du ou des mandats et signé par les deux parties.

Le nouveau représentant du personnel peut, s'il le souhaite, se faire accompagner par un membre de son organisation syndicale salarié de l'entreprise à laquelle il appartient ou, à défaut, du Groupe

d. Reconnaître les compétences des mandatés lors de l'entretien annuel

PSA Peugeot Citroën

La gestion du salarié mandaté, comme pour tout autre salarié, est de la responsabilité de la hiérarchie, seule compétente pour analyser les compétences professionnelles de ses collaborateurs.

Afin de recueillir les remarques concernant les modalités d'application des dispositions relatives aux perspectives de carrière, les salariés mandatés sont invités, lors de l'entretien individuel périodique, à présenter leurs observations et à répondre aux questions destinées à préciser leurs motivations, leurs préoccupations ou les éventuelles critiques relatives à leur évolution professionnelle et salariale.

Les remarques et réponses des Représentants du Personnel sont inscrites sur une fiche de suivi individuel spécifique. Il en est de même des remarques et réponses de la Direction. Un double en sera remis à l'intéressé.

Les parties conviennent d'étendre cette fiche de suivi individuelle pour les mandatés cadres.

Veolia

Chaque année, comme tout salarié, les élus et mandatés bénéficient d'un entretien avec leur hiérarchie. Cet entretien doit permettre :

- d'évaluer les performances réalisées au cours de l'année précédente, en fonction des objectifs fixés l'année d'avant
- d'identifier les compétences acquises ou à développer ;
- d'évoquer les évolutions professionnelles possibles et les moyens d'y parvenir ;
- d'identifier les formations professionnelles nécessaires à suivre pour l'entretien de ces compétences.

Cette évaluation s'effectue sur la base de leur seule activité professionnelle.

Capgemini

Entretiens en cours de mandat

Si le salarié le souhaite, il est possible de faire reconnaître les compétences mises en œuvre dans l'exercice de son activité sociale.

Au regard des souhaits professionnels de l'intéressé, il [NDLR : l'entretien] permet d'identifier les besoins de formation et/ou les possibilités d'évolution professionnelle [...].

Le salarié mandaté pourra présenter à l'occasion de l'entretien d'évaluation, les actions menées et les compétences mobilisées.

LCL

L'évolution de carrière des représentants du personnel ou des organisations syndicales ne peut être examinée en fonction du mandat de ces derniers.

L'évaluation annuelle doit se fonder sur des critères définis pour l'ensemble des salariés, permettant d'apprécier aussi bien le résultat dans le poste que les capacités d'adaptation et d'investissement professionnel dans une perspective d'évolution de carrière et abstraction faite de l'exercice de leurs activités syndicales. Aussi, l'exercice de fonctions syndicales s'intègre dans le cadre du parcours professionnel du salarié.

Le salarié titulaire d'un mandat électif et/ou désignatif doit bénéficier d'un entretien annuel dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Cet entretien, outre l'évaluation de son activité professionnelle, est l'occasion de déterminer des axes de formation professionnelle nécessaires au maintien de ses compétences notamment dans son emploi initial et d'examiner son évolution professionnelle.

De plus, le salarié doit pouvoir s'il le souhaite, et dans les conditions prévues par LCL, faire valider

les acquis de son expérience professionnelle liés à l'exercice de responsabilités syndicales. Des formations spécifiques en lien avec l'exercice de fonctions syndicales sont proposées par la Direction des Ressources Humaines et sont accessibles dans le cadre du droit individuel à la formation.

Pour les titulaires de mandat consacrant moins de 66 % de leur temps à des fonctions syndicales.

Les représentants du personnel ou des organisations syndicales consacrant moins de 66 % de leur temps à des fonctions syndicales et électives bénéficieront d'une évaluation annuelle par référence aux résultats professionnels obtenus et aux qualités personnelles mises en œuvre dans le cadre uniquement de leur activité professionnelle, à raison du seul temps consacré à cette dernière.

Toutefois au cours de leur évaluation annuelle, ils pourront faire valoir l'expérience acquise dans le cadre de leur parcours syndical.

e. Reconnaître les compétences des mandatés lors des points d'étape

EuroDisney

A l'issue de 3 années consécutives ou non (dont au moins deux années consécutives) au cours desquelles un salarié aura assumé un ou plusieurs mandats de représentants du personnel dont celui de délégué syndical et/ou représentant syndical, il aura la possibilité d'être reçu par son responsable hiérarchique et le responsable Ressources Humaines afin d'examiner ensemble sa situation professionnelle.

Au cours de cet entretien, il pourra notamment être évoqué la nécessité d'une formation d'adaptation ou de mise à niveau en vue de faciliter la poursuite de son activité professionnelle. Le contenu de cette formation sera déterminé d'un commun accord entre le salarié et la direction sur la base notamment des besoins détectés lors de cet entretien.

Le salarié qui souhaiterait poursuivre son activité professionnelle dans un domaine différent de celui dans lequel il exerce son activité, pourra en faire la demande auprès du responsable Ressources Humaines.

Dans ce cadre, suivant la nature du projet envisagé, la direction pourra proposer au salarié de suivre un bilan de compétence, dont l'entreprise supportera le coût, afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation dont le contenu sera déterminé en accord avec la direction.

En tout état de cause, cette nouvelle orientation devra tenir compte des postes disponibles au sein de l'entreprise.

Il est précisé que le bilan de compétences reste la propriété du salarié ; cependant les parties conviennent que, dans le but de faciliter cette [nouvelle orientation], il est conseillé au salarié de le transmettre à sa hiérarchie ou à défaut à son responsable Ressources Humaines.

Veolia

Tous les trois ans d'exercice effectif d'un mandat et à la demande du salarié mandaté à titre désignatif ou électif ou lors de la perte de son mandat, il est procédé à un examen de son évolution de carrière.

A cette occasion, il sera examiné dans quelles conditions le salarié mandaté peut bénéficier d'une formation de remise à niveau ou de réorientation professionnelle ; il sera tenu compte des compétences acquises dans l'exercice du mandat.

f. Reconnaître les compétences des mandatés lors de la réintégration

LCL

Pour les salariés consacrant une fraction élevée de leur temps à des fonctions syndicales, les actions de formation peuvent concerner le métier actuel du salarié mais aussi commencer à préparer une nouvelle orientation professionnelle en vue de la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

La réintégration professionnelle des salariés occupés de façon permanente à des activités syndicales doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions de formation adaptées, en particulier si un changement d'orientation est envisagé.

Le salarié souhaitant se réorienter à l'issue de la période de mise au service d'une organisation syndicale ou d'une IRP peut bénéficier d'un bilan de carrière et d'un entretien de gestion avec un GRH pour valider la nouvelle orientation éventuellement envisagée. Il est tenu compte des connaissances et compétences acquises pendant la période de détachement au service d'une organisation syndicale ou d'une IRP pour décider de cette orientation.

Le salarié peut également, s'il remplit les conditions légales, engager une démarche de VAE pour faire reconnaître cette expérience.

En tout état de cause, la réintégration professionnelle doit se faire dans un poste correspondant aux aptitudes du collaborateur.

Arkema¹⁴

Les Coordinateurs Syndicaux, les Délégués Syndicaux Centraux, les Secrétaires de Comités Centraux d'Entreprise, les Secrétaires de Comités d'Entreprise et les représentants du personnel élus ou désignés bénéficieront, comme l'ensemble du personnel, d'un Entretien Individuel Annuel. Ils pourront également, à leur demande, réaliser un bilan professionnel, jusqu'à six mois après la fin de leur mandat, sous réserve :

- qu'ils aient exercé un ou plusieurs mandats continus pendant au moins 6 ans ;*
- que leur activité de représentant du personnel ait occupé au moins 50 % du temps travaillé pendant 6 ans.*

Ce bilan sera réalisé par un cabinet en ressources humaines spécialisé, choisi par la Direction en fonction des compétences professionnelles de chacun des mandatés concernés.

Il pourra donner lieu le cas échéant, à un plan de formation en vue :

- d'une spécialisation dans le domaine de compétence professionnelle de chacun des mandatés concernés ;*

d'une éventuelle reconversion vers une nouvelle filière professionnelle.

Veolia

Afin de faciliter la reprise à plein temps de l'activité professionnelle, à l'issue de plusieurs années de mandats et dans le cadre d'une démarche volontaire, le salarié titulaire de mandats peut s'engager dans une progression professionnelle ou une reconversion, prenant en compte les compétences acquises dans l'exercice de ses mandats ; à ce titre, il bénéficie à sa demande d'un bilan de compétences/orientation, réalisé par un organisme extérieur, d'une VAE, d'un contrat de développement de compétences, d'une formation diplômante.

Une attention particulière sera portée sur les conséquences de la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la représentativité des organisations syndicales.

Les compétences et les carrières des responsables syndicaux sont gérées comme une filière professionnelle métier à part entière.

¹⁴ Accord cadre sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 23 juillet 2007

Axa

Accompagnement adapté des Ressources Humaines avec établissement d'un bilan RH, analyse individualisée des compétences, notamment celles acquises au cours du parcours syndical et élaboration d'un projet professionnel.

g. Sur les dispositifs d'accompagnement à la reprise d'activité professionnelle

EDF

Les dispositifs d'accompagnement à la reprise d'activité professionnelle s'inscrivent dans le processus de suivi du salarié tout au long de sa période d'activité syndicale et/ou représentative (cf. article 3.4 du présent accord).

Afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle, le salarié peut bénéficier, dans le cadre des dispositions mises en œuvre dans l'entreprise, d'une aide à l'orientation professionnelle pour actualiser ou bâtir son projet professionnel.

Dans le cadre des droits existants en la matière, un bilan de compétences, pourra être demandé par le salarié ayant exercé un ou plusieurs mandats en continu pendant au moins 6 ans. Ce délai peut être réduit, avec l'accord des parties.

Ce bilan, organisé selon les procédures en vigueur au sein de l'entreprise, servira de base à l'élaboration d'un projet professionnel ou donnera lieu à un programme de formation en vue d'une reconversion vers une nouvelle filière professionnelle et/ou une spécialisation dans un domaine de compétences.

A l'issue de ce bilan de compétences, un nouvel entretien sera organisé entre le salarié et le responsable du suivi de la convention de gestion, afin d'en déterminer les suites.

Le salarié ayant exercé un ou plusieurs mandats en continu pendant au moins 6 années pourra également, à sa demande et selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise, bénéficier d'une Validation des Acquis de son Expérience (VAE).

Il pourra en outre bénéficier, le cas échéant, de périodes de professionnalisation avec éventuellement recours au DIF, d'actions de formation d'adaptation ou, si nécessaire, de reconversions destinées à faciliter sa reprise d'activité ou sa réorientation professionnelle. La durée de ces actions de formation sera définie, en concertation avec le salarié et en fonction de l'emploi envisagé ou retenu.

Les salariés titulaires de mandats dont la reprise d'activité nécessite une adaptation professionnelle, bénéficieront des dispositions de la DP 20-159.

La réaffectation s'accompagne éventuellement de l'ensemble des dispositions relatives à la mobilité en vigueur dans l'entreprise au moment où elle est effectuée, quel que soit par ailleurs le classement de l'emploi réintégré.

Ces mesures d'accompagnement à la reprise d'une activité professionnelle, formalisées au cours de l'entretien de fin de mandat, devront être mises en œuvre le plus en amont possible afin de préparer au mieux cette reprise d'activité professionnelle.

h. Articulation du projet professionnel, bilan de compétence, VAE et DIF

Dassault aviation¹⁵

Dans la perspective d'une décroissance ou de l'arrêt de l'engagement syndical, les parties conviennent de renforcer et de sécuriser la gestion de cette étape. Lorsqu'un salarié souhaite quitter ou faire décroître son activité de représentant du personnel, un entretien est mené avec le responsable hiérarchique et éventuellement le responsable Ressources Humaines afin d'examiner :

¹⁵ Accord relatif au rôle, aux moyens et à la carrière des représentants du personnel de septembre 2010

- les modalités de retour dans son activité professionnelle,
- les besoins de formation nécessaires à la reprise de cette activité,
- les possibilités de retour dans un autre poste en accord avec le salarié,
- le positionnement professionnel de l'intéressé.

L'expérience acquise du fait de l'exercice des missions et responsabilités de représentant du personnel peut être prise en compte dans la détermination des modalités de retour dans l'activité professionnelle.

Le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un organisme extérieur dont le résultat fait l'objet d'un examen conjoint en accord avec l'intéressé.

SNCF

Par ailleurs, des agents en service libre ou des représentants du personnel peuvent souhaiter ne pas retourner exercer leur métier d'origine après un certain nombre d'années passé à occuper ces fonctions.

A l'issue de 5 années consécutives de service libre pour un représentant syndical ou de 5 années consécutives au cours desquelles le représentant du personnel aura été absent de la production à au moins 80 % de la durée de travail annuelle, ceux-ci auront la faculté de demander à bénéficier, des dispositions suivantes :

1. L'agent pourra demander un Entretien Approfondi de Carrière avec le gestionnaire de carrière ou conseiller mobilité dont il dépend. Cet entretien pourra être suivi d'un Bilan à mi-parcours professionnel (BAMP) réalisé par des professionnels de l'orientation dans les GRETA.
Les conditions de réalisation de cet entretien approfondi et du BAMP sont celles prévues dans le cadre de l'accord formation de 2008. L'organisation syndicale de l'agent sera tenue informée de la mise en œuvre de ce processus.
2. L'agent pourra aussi choisir de bénéficier d'un Bilan de Développement Personnel (BDP), par le département en charge du recrutement de la Direction des Ressources Humaines.
L'agent en service libre ou le représentant du personnel pourra solliciter sa réalisation, en son propre nom, et sans qu'un retour soit fait auprès de leur hiérarchie s'il ne le souhaite pas.
Jusqu'à 3 rendez-vous pourraient matérialiser la réalisation de ce bilan.
Il permettra à l'agent de clarifier un projet professionnel en lui permettant, à travers divers outils, de valider ou de détecter des compétences et/ou de déceler une formation qualifiante complémentaire à suivre pour obtenir l'emploi souhaité.
3. Les agents pourront en outre s'engager dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience afin de favoriser un nouveau positionnement dans l'entreprise.

Il est rappelé que la V.A.E. permet l'obtention de tout ou partie d'un diplôme sur la base d'une expérience professionnelle, cette expérience étant validée par un jury externe à l'entreprise.

Le dispositif proposé par l'entreprise a pour but, après information de l'organisation syndicale de l'intéressé, d'accompagner l'agent dans toutes les démarches administratives nécessaires à cette validation et notamment la constitution du dossier avec la liste des activités exercées pendant les 5 années.

Pour ce faire, le candidat :

- s'adressera au gestionnaire de carrière ou au conseiller mobilité concerné qui jouera le rôle de facilitateur sur les procédures à suivre
- sollicitera, s'il le souhaite, l'AGECIF pour le financement d'un congé VAE.

Une fois la V.A.E. obtenue, le gestionnaire de carrière pourra, s'il l'estime utile, engager un processus de reconnaissance de diplôme et solliciter auprès du département en charge du recrutement, la réalisation d'un « bilan de mobilité interne » qui vérifiera l'adéquation du profil de l'agent avec le poste ciblé à pourvoir qui pourrait lui être proposé.

La démarche de V.A.E sera aussi ouverte aux agents en service libre et représentants du personnel remplissant les critères susvisés qui souhaiteraient cependant poursuivre leur activité syndicale dans les mêmes conditions.

Dans ce cas, si l'agent est admis en congé financé par l'AGECIF, la SNCF compensera par des chèques congés syndicaux AY les journées de travail correspondantes.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les agents investis de mandats de représentants du personnel ou de fonctions syndicales ont la particularité d'exercer à la fois une activité professionnelle et une activité syndicale.

La SNCF accepte de prendre en compte ces responsabilités comme partie intégrante du parcours professionnel et propose donc en conséquence que les agents investis de mandats de représentants du personnel, de fonctions syndicales, de mandats de conseillers prud'hommes, de conseillers du salarié et absents à ce titre à 80 % au moins de la durée du travail annuelle une année A, puissent bénéficier au cours de l'année (A+1) du DIF dans les conditions particulières ci-après :

1. lorsque l'action DIF sollicitée est en lien avec l'exercice de l'activité professionnelle et validée par le hiérarchique, les règles du RH 0858 « Droit Individuel à la Formation » s'appliquent
2. lorsque l'action DIF sollicitée est en lien avec l'exercice de l'activité syndicale, le DIF est accordé - après accord de l'organisation syndicale de l'intéressé - dans la limite du nombre d'heures figurant au compteur DIF de l'agent, sur la base d'un coût journalier limité au montant de la participation de l'Etat (communiqué par le ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social) pour la formation des conseillers prud'hommes.

Dans ce cas :

- l'agent choisit l'organisme de formation (avec un devis s'il s'agit d'une formation externe)
 - l'action de DIF est formalisée par un document signé de l'agent et transmis au COFO précisant la formation souhaitée et le nombre d'heures qui seront déduites du compteur DIF
 - le pôle RH s'assure que le devis est conforme aux principes ci-avant et que l'agent dispose d'un nombre d'heures suffisant sur son compteur DIF
 - la période de formation s'effectue sur le temps consacré à l'exercice de l'activité syndicale et est couverte par des chèques congés syndicaux (AY) ou des crédits d'heures ; il n'est pas versé d'allocation formation
- l'inscription à la formation et son financement sont assurés par l'établissement.

i. Mise en avant du concept de VAE syndicale

Areva¹⁶

Article 21 :

La création d'un processus spécifique de Validation des Acquis de l'Expérience est proposée en priorité aux détenteurs de mandat généraliste national au européen.

Ce processus est proposé en priorité aux Secrétaires du Comité de Groupe Européen, membres du Bureau, Coordinateurs Syndicaux Groupe, Délégués Syndicaux Centraux et aux membres titulaires des Comités Centraux d'Entreprise, dont l'exercice des mandats excède une durée consécutive de six ans.

Il consiste en une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) destinée à reconnaître et certifier les compétences développées dans l'exercice du ou des mandat(s).

La VAE est orientée par les entretiens présents aux articles précédents. Elle est validée par un jury composé d'experts externes, de représentants du Groupe ainsi que de membres des Confédérations syndicales.

Après remise d'un dossier par le candidat, le jury analyse avec lui les compétences qu'il a acquises et développées lors de son parcours de représentant des salariés. La VAE reconnaît donc le développement personnel et professionnel conféré au salarié par l'exercice de son (ses) mandat(s). A cette occasion, un positionnement salarial et promotionnel est effectué.

En complément de la VAE, le représentant des salariés quittant ses fonctions de représentant des salariés a accès aux parcours de professionnalisation et aux actions de formation professionnelle existants au sein du Groupe afin de retrouver un niveau d'employabilité lui permettant de reprendre une carrière professionnelle à temps plein dans les meilleures conditions

¹⁶ Accord relatif au développement du dialogue social au sein du groupe Areva en France du 1er avril 2010

Dassault

Chapitre II : VAE et formation

Article 53 - Pérennisation du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience

Confirmant l'importance d'une prise en compte par l'entreprise des compétences acquises par l'expérience liée à l'exercice de mandats désignatifs et/ou électifs, les parties conviennent de pérenniser le dispositif interne de VAE mis en place à titre expérimental depuis 2008.

53.1 - Bénéficiaires

Le salarié s'inscrivant dans cette démarche doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'au moins 10 ans de mandats de façon continue au sein de l'entreprise au moment de la demande.
- Exercer un poste de responsabilité depuis plus de 8 ans,
 - soit au niveau de l'entreprise au titre des mandats suivants, limitativement énumérés : délégué syndical central, délégué syndical central adjoint, secrétaire du CCE, représentant syndical au CCE,
 - soit au niveau d'un établissement de plus de 1.000 salariés en tant que secrétaire du comité d'établissement,
 - soit en tant que salarié mis à disposition auprès d'une organisation syndicale selon l'article 13 du présent accord.
- Avoir un temps d'activité consacré au(x) mandat(s) supérieur à 50 % du temps total d'activité.

53.2 - Procédure

La mise en œuvre de la VAE interne relève d'une initiative individuelle soutenue par la fédération d'appartenance.

Le dossier du demandeur comporte notamment une description de son parcours professionnel, un inventaire de ses expériences et compétences acquises, les actions de formation suivies, les diplômes éventuellement obtenus ainsi que le niveau de qualification sollicité.

Le dossier doit être constitué et présenté auprès du Secrétaire de la Fédération syndicale lequel décidera de porter la demande auprès de la Direction de l'entreprise. Les dossiers seront examinés pour décision par l'entreprise.

Axa

Il est mis en place un dispositif d'accompagnement de la V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience). Ce dispositif :

- est progressif et adapté à l'expérience des titulaires de mandats,
- est accessible aux représentants du personnel qui exercent un mandat comportant l'une des responsabilités suivantes : D.S.C. (Délégué Syndical Central), D.C.S.E. (Délégué Coordinateur Syndical d'Etablissement), C.S.P.T. (Coordinateur Syndical du Personnel de Terrain), Secrétaire du CCE, Secrétaire CE, et, le cas échéant y compris le C.S.N. (Coordinateur Syndical National) et le C.S.N.A. (Coordinateur Syndical National Adjoint),
- s'adresse au représentant syndical dont la durée d'exercice de l'un ou de plusieurs de ces mandats est supérieure ou égale à six ans,
- s'inscrit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation,
- est porteur d'évolution de positionnement dès lors que la V.A.E. est réussie.

PSA Peugeot Citroën

Un salarié mandaté est évalué par son hiérarchique, comme tout autre salarié, sur ses compétences professionnelles décrites dans les référentiels de sa catégorie.

L'exercice d'un mandat syndical met en jeu des compétences supplémentaires qui couvrent des domaines immédiatement valorisables (ex : de la sécurité et des démarches participatives/amélioration permanente), mais aussi des aptitudes qui ne sont pas forcément immédiatement mises en pratique dans l'environnement professionnel dans lequel le salarié évolue, telles que :

- la communication écrite ou orale - les techniques de débat contradictoire - l'animation et le développement d'équipes
- la gestion de ressources humaines et financières
- le pilotage stratégique.

PANORAMA de JURISPRUDENCE

I. Relations collectives de travail

- **La liberté de déplacement des représentants du personnel doit être conciliée avec les impératifs de sécurité et de confidentialité des entreprises – Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-16.151**

Le fait d'exiger des représentants qu'ils prouvent leur appartenance au site et leur qualité de représentant pour avoir accès à une zone de confidentialité de l'entreprise n'est pas une entrave à leur liberté de circulation.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu qu'ayant d'abord constaté, par motifs propres et adoptés, que la procédure applicable pour accéder aux zones confidentielles de niveau 3 avait pour seul objet de s'assurer de l'appartenance du salarié à l'établissement et de son statut de représentant du personnel préalablement à l'accès à ces zones, le responsable de celles-ci ne disposant d'aucun droit de regard sur l'opportunité de la demande d'accès et devant faire droit à celle-ci après avoir procédé aux vérifications prévues, puis énoncé à juste titre que l'accord d'entreprise relatif au droit syndical ne prévoyait pas l'attribution aux représentants du personnel d'un badge leur donnant accès aux zones en cause, au même titre que les salariés y travaillant, la cour d'appel en a déduit à bon droit que la procédure contestée, justifiée au regard du caractère hautement confidentiel de ces zones, ne méconnaissait ni les exigences découlant de la liberté de circulation reconnue aux représentants du personnel à l'intérieur de l'entreprise ni celles résultant de l'accord d'entreprise ; qu'ainsi, abstraction faite du motif surabondant critiqué par la dernière branche, elle a légalement justifié sa décision ».

- **Un accord PSE n'est valable que si les délégués syndicaux signataires ont été valablement redésignés après les dernières élections – CAA Versailles 30 septembre 2014**

La Cour administrative d'appel de Versailles a décidé d'annuler la décision de validation d'un accord collectif de PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) au motif que les délégués syndicaux n'avaient pas été formellement redésignés délégués syndicaux après les dernières élections. Or, nous vous le rappelons, **chaque nouvelle élection générale fait automatiquement tomber les mandats de délégué syndical, représentant syndical ou représentant de la section syndicale**. Même si on garde les mêmes personnes, il faut refaire une désignation en bonne et due forme pour que le salarié soit protégé et que les accords qu'il signe en tant que délégué soient valables.

- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seuls les délégués du personnel titulaires peuvent être désignés représentants de la section syndicale – Cass. Soc. 2 juillet 2014, n° 13-25.493**

En effet, seuls les délégués du personnel titulaires ont un crédit d'heure leur permettant d'exercer la fonction de RSS. Ce dernier n'a de crédit d'heures que dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Il existe deux exceptions à ce principe :

- Un accord d'entreprise plus favorable accorde un crédit d'heures au RSS,
- Lorsque le délégué du personnel suppléant remplace un titulaire et bénéficie à ce titre de son crédit d'heures.

- **Date de départ de la période de protection du délégué syndical – Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°12-29.438**

Les délégués syndicaux sont « protégés » en cas de licenciement pendant 12 mois suivant la cessation du mandat s'ils ont exercé leurs fonctions syndicales pendant un an au moins. La Cour de cassation nous rappelle que cette période de protection commence à la date où l'employeur a connaissance de la fin du mandat de délégué syndical.

Dans cette affaire, l'employeur avait eu connaissance de la fin de mandat de délégué syndical CFDT en recevant une lettre de la CGT l'informant avoir désigné ce même salarié délégué syndical CGT.

La période de protection partait à la réception de la lettre de la CGT par l'employeur.

Extrait de l'arrêt : « Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur avait été informé, par une lettre du 3 avril 2009, de la désignation du salarié en qualité de délégué syndical par le syndicat CGT, ce dont il s'évinçait que le mandat qui lui avait été confié par le syndicat CFDT avait pris fin à la réception de cette lettre, et qu'il avait été mis fin à ce second mandat le 6 novembre 2009, la cour d'appel a exactement décidé que l'intéressé ne bénéficiait pas le 20 septembre 2010, date d'engagement de la procédure de licenciement, de la protection complémentaire instituée pour les anciens délégués syndicaux ayant exercé leurs fonctions pendant au moins un an ».

- **Le changement d'affiliation syndicale d'un élu CE n'entraîne pas automatiquement la fin de son mandat au comité de groupe – Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-20.614**

Les membres au comité de groupe sont désignés par les syndicats parmi leurs élus au CE. Le mandat au comité de groupe est de 4 ans et la désaffiliation syndicale n'est pas une cause de cessation anticipée de mandat. C'est pourquoi la désaffiliation d'un élu du CE du syndicat qui l'avait présenté n'entraîne pas automatiquement la cessation de son mandat au comité de groupe. Sans démission de sa part, il conserve son mandat CE et comité de groupe.

Extrait de l'arrêt : « Attendu cependant que le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat d'appartenance d'origine pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice ».

II. Relations individuelles de travail

- **Peu importe que les heures complémentaires soient ou non imposées par l'employeur, elles doivent être rémunérées – Cass. crim., 2 septembre 2014, n°13-83.854**

Des salariés à temps partiel ont été contraints de travailler en heures complémentaires au-delà de la limite légale du recours à ce type d'heures mais n'ont pas bénéficié des majorations salariales prévues dans un tel cas. L'employeur refuse de les rémunérer car il considère qu'il ne s'agit pas là d'heures complémentaires puisqu'elles ne sont pas imposées par l'employeur, et se font sur la base du volontariat. Peu importe, répond la Cour de cassation, les heures complémentaire accomplies au-delà de la limite légale ouvrent droit à des majorations salariales, qu'elles soient ou non imposées par l'employeur.

Extrait de l'arrêt : « Attendu qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a justifié sa décision, dès lors que les articles L. 3123-14, L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail ne distinguent pas selon que les heures effectuées au-delà de la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel initial sont imposées ou non par l'employeur ».

- **Le travail du juge doit se limiter aux motifs invoqués dans la lettre de licenciement – Cass. soc., 17 septembre 2014, n°13-17.279**

Un employeur qui décide de licencier un salarié doit absolument motiver la lettre de licenciement en précisant les motifs de la mesure prise, sans quoi le licenciement pourra être considéré comme abusif. En cas de contestation, cette lettre de licenciement va fixer les limites du litige, c'est-à-dire que l'employeur ne pourra invoquer d'autres motifs devant le tribunal que ceux précisés dans la lettre et le juge ne pourra examiner que les motifs invoqués dans le courrier. Par exemple, un salarié est licencié pour un usage abusif de son véhicule de fonction. Lors du procès, le juge s'appuie sur un usage abusif de la carte de paiement liée au véhicule de fonction. La Cour de cassation sanctionne cette application car le juge n'a pas respecté les limites fixées par la lettre de licenciement.

Extrait de l'arrêt : « Vu les articles L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;Attendu que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ;(...) Qu'en statuant ainsi en retenant le grief d'usage abusif de la carte de paiement attachée au véhicule de fonction, fait non visé par la lettre de licenciement et alors que ce document ne visait que des faits d'usage abusif de véhicule de fonction durant le dernier arrêt de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

- **Le recours au travail de nuit reste exceptionnel et doit être indispensable au fonctionnement de l'entreprise – Cass. soc., 24 septembre 2014, n°13-24.851**

La Cour de cassation vient de trancher l'épineux débat concernant l'ouverture de nuit du magasin Sephora des Champs-Élysées. Elle consacre le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit en précisant qu'il ne peut constituer un mode normal d'organisation du travail. Pour pouvoir y recourir, il faut qu'il soit indispensable au fonctionnement de l'entreprise, ce

que n'a pas réussi à prouver le magasin, qui devra maintenant fermer ses portes à 21 heures (au lieu de minuit, voire plus selon les saisons).

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu, d'abord, que selon l'article L. 3122-32 du code du travail interprété à la lumière de la directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ; qu'il en résulte que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en oeuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement ;

Attendu, ensuite, que le fait pour un employeur de recourir au travail de nuit en violation des dispositions légales susvisées constitue un trouble manifestement illicite ;

Et attendu qu'ayant relevé que la société, qui exerce dans un secteur, le commerce de parfumerie, où le travail de nuit n'est pas inhérent à l'activité, ne démontrait pas qu'il était impossible d'envisager d'autre possibilité d'aménagement du temps de travail, non plus que son activité économique supposait le recours au travail de nuit, dès lors que les difficultés de livraison alléguées ne nécessitaient pas pour autant que le magasin fût ouvert à la clientèle la nuit et que l'attractivité commerciale liée à l'ouverture de nuit du magasin des Champs-Élysées ne permettait pas de caractériser la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, et alors qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni des productions qu'une quelconque violation des dispositions tant de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ou encore de la Déclaration universelle des droits de l'homme, a été invoquée par la société devant les juges du fond, la cour d'appel en a exactement déduit l'existence d'un trouble manifestement illicite ».

- **Jurisprudence métallurgie ! Les offres faites dans le cadre de l'obligation conventionnelle de reclassement externe doivent être écrites et personnalisées – Cass. soc., 18 février 2014, n°12-18.029**

Il s'agit d'un arrêt très intéressant car rendu en application de l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987. Cet article prévoit qu'en cas de licenciements économiques collectifs, l'employeur doit saisir la commission territoriale de l'emploi afin de rechercher des possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise pour les salariés. C'est une extension du périmètre de l'obligation légale de reclassement et son non-respect est sanctionné de la même manière que l'obligation légale de licenciement : le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. La Cour précise ici que les offres adressées aux salariés doivent être écrites, précises et personnalisées, et en adéquation avec les compétences du salarié, à défaut le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que l'employeur tenu de saisir une commission territoriale de l'emploi en application de l'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987, étendu par arrêté du 16 octobre 1987, doit proposer au salarié de manière écrite, précise et personnalisée, les offres de reclassement qui lui ont été transmises par l'intermédiaire de la commission compétente, après avoir vérifié que ces offres sont en rapport avec les compétences et les capacités du salarié ;

Et attendu qu'ayant relevé que la société Métaltemple, qui avait reçu plusieurs propositions d'emploi, s'est bornée à les transmettre par courrier électronique au salarié sans vérifier

l'adéquation entre les postes proposés par d'autres entreprises et les compétences du salarié et sans même adresser une offre de reclassement précise, la cour d'appel a pu en déduire que les offres de reclassement de l'employeur n'étaient pas personnalisées, justifiant ainsi légalement sa décision ».

- **Le délai de recours hiérarchique contre l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail est un délai franc de deux mois – CE, 19 sept. 2014, n°362568**

Le délai prévu par l'article R 2422-1 du code du travail relatif au recours hiérarchique contre l'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail est un délai franc de deux mois, précise le Conseil d'Etat. Ainsi, si ce délai doit prendre fin un samedi, un dimanche ou un jour chômé ou férié, il doit être prorogé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Extrait de l'arrêt : « *Considérant qu'en tant qu'elles fixent un délai au recours hiérarchique formé contre une décision de l'inspecteur du travail statuant sur une demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, les dispositions de l'article R. 2422-1 du code du travail ont entendu se référer au délai de recours contentieux et à la règle générale du contentieux administratif selon laquelle un recours gracieux ou hiérarchique contre une décision administrative doit être exercé avant l'expiration du délai de recours contentieux pour interrompre ce délai ; que, par suite, le délai de deux mois mentionné à l'article R. 2422-1 du code du travail est un délai franc qui, s'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».*

- **Un salarié doit informer son employeur de sa mise en examen pour des faits en lien avec ses activités professionnelles – Cass. soc., 29 septembre 2014, n°13-13.661**

S'il arrive qu'un salarié soit mis en examen pour des faits en lien avec ses activités professionnelles, celui-ci doit en informer son employeur, sans quoi il pourra le licencier pour faute en raison d'un manquement à son obligation de loyauté du fait de la dissimulation de cette information. En revanche, le salarié bénéficiant de la présomption d'innocence, l'employeur ne pourra pas fonder le licenciement sur la mise en examen elle-même.

Extrait de l'arrêt : « *Mais attendu que la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions ; Et attendu que la cour d'appel, qui n'a pas fondé sa décision sur la seule mise en examen de la salariée, laquelle bénéficiait de la présomption d'innocence, mais a retenu que ce fait avait été caché à l'employeur alors qu'il était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et de nature à en affecter le bon exercice, a ainsi caractérisé un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles ».*

- **Un simple témoignage peut constituer une preuve de la notification d'un licenciement – Cass. soc., 29 septembre 2014, n°12-26.932**

On sait que la preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens. La Cour précise ici que la preuve de la remise en main propre au salarié peut résulter d'un simple témoignage d'une responsable administrative.

Extrait de l'arrêt : « Mais attendu que la preuve de la notification du licenciement pouvant être apportée par tous moyens, la cour d'appel, qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, a constaté que le témoignage de la responsable administrative de la société établissait que la lettre de licenciement avait été notifiée à la salariée par une remise en main propre et que cette dernière en avait eu connaissance, a légalement justifié sa décision ».

- **L'existence d'un recours conventionnel au sein d'une convention collective en cas de litige relatif aux classifications n'empêche pas de saisir le juge – Cass. soc., 19 mars 2014**

Une branche se dote d'une nouvelle classification professionnelle, par avenant à la convention collective. Cela entraîne forcément certains problèmes de transposition, qu'il est possible de régler par une commission « ad-hoc » (c'est-à-dire créée spécialement pour cela), au regard de la procédure de contestation instaurée par l'accord. Mais un salarié peut-il outrepasser cette procédure et saisir directement le juge ? Oui, nous dit la Cour de cassation, l'absence de contestation dans les formes et délais par un salarié de sa classification et de saisine de la commission paritaire de conciliation ne peut valoir renonciation du salarié à contester judiciairement sa nouvelle classification professionnelle et à le priver du droit de soumettre cette contestation à une juridiction.

Extrait de l'arrêt : « Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence de contestation par la salariée de sa classification dans les formes et délais prévus par la convention collective et de saisine de la commission paritaire de conciliation ne pouvait valoir renonciation de la salariée à contester judiciairement sa nouvelle classification professionnelle et la priver du droit de soumettre cette contestation à une juridiction, la cour d'appel à qui il appartenait de déterminer, au regard des fonctions réellement exercées par la salariée, si la nouvelle classification qui lui était attribuée par l'employeur était conforme aux dispositions conventionnelles, a violé les textes susvisés ».

- **L'avis d'une commission paritaire nationale de classification ne lie pas forcément le juge – Cass. soc., 9 juillet 2014, n°13-17.669 :**

Certaines conventions collectives instaurent des commissions paritaires de classification, dont l'objet est d'examiner les difficultés qui pourraient se présenter pour le classement des emplois. Quelle est la portée d'un avis rendu par une telle commission ? Est-ce qu'il lie le juge saisi d'un litige ? Tout dépend de la valeur que la convention a entendu donner à ces avis précise la Cour de cassation. En l'absence de disposition de la convention collective prévoyant que l'avis rendu par la commission aura la valeur d'un avenant à la convention collective, celui-ci ne lie pas le juge qui peut donc trancher le litige sans se soumettre à l'avis de la commission.

Extrait de l'arrêt : « Vu l'article 30 de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 ; Attendu qu'aux termes du 2° de ce texte, il est institué une commission paritaire nationale de classification dont la composition et les règles de fonctionnement sont les mêmes que celles de la commission paritaire nationale d'interprétation prévue au paragraphe 1er et dont l'objet est d'examiner les difficultés qui pourraient se présenter pour le classement des emplois ; qu'en l'absence de disposition de la convention collective prévoyant que l'avis de la commission paritaire nationale de classification aura la valeur d'un avenant à la convention collective, celui-ci ne lie pas le juge, auquel il appartient de trancher le litige sans s'en remettre à l'avis de la commission ;

Attendu que pour dire qu'il y avait lieu de classer les salariés aux coefficients 740 et 820 et condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire à ce titre, les arrêts retiennent, par motifs propres, que rien n'apparaît s'opposer à ce qu'un avis rendu à l'unanimité des organisations représentées par la commission nationale de classification ait, tout comme les avis de la commission nationale d'interprétation, une portée générale puisqu'il ne s'agit pas pour la commission nationale de classification de donner un avis sur la classification d'un salarié mais sur la classification d'un emploi, et, par motifs adoptés, qu'il s'impose aux parties;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ». ■