



Lettre d'information juridique

UNSA GRAND EST

3^{ème} et 4^{ème} trimestre 2018 – Paru le 25/10/2018

SOMMAIRE secteur privé

Actualité

- Un constat : le droit des femmes avance, les inégalités persistent !

La rubrique des PAS TOP du juridique

- Les congés pour évènements familiaux

Le coin du Conseiller du salarié

- L'entretien préalable au licenciement pour motif économique
- Présentation sommaire du CSP

Le B.A.- BA des IRP

- La « NAO » pourrait bien devenir un abus de langage dans certaines entreprises

Du point de vue des justiciables

- Contrats de travail et AssMat

L'Editorial

L'objectif de la réforme des retraites, annoncé par le Haut-commissaire de la réforme des retraites, pose le principe de l'égalité de traitement entre les individus.

Un euro cotisé donnera les mêmes droits pour tous, quel que soit le moment où il a été versé et quel que soit le statut de celui qui a cotisé.

Si le principe est bon, il convient tout de même de souligner que des inégalités salariales persistent notamment entre les hommes et les femmes. S'ajoute à cela que 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes dans le secteur privé... Les négociations en entreprise doivent aboutir à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les inégalités salariales pourraient bien devenir des sujets phares pour nos délégués syndicaux du secteur privé.

L'actualité de l'UNSA GRAND EST est également chargée du fait de la mise en place du CSE dans les entreprises. Les institutions représentatives du personnel actuelles disparaîtront définitivement dès le 1^{er} janvier 2020. Merci de vous rapprocher de vos unions départementales et de vos fédérations pour bénéficier de formations.

C'est également les élections professionnelles dans la fonction publique mais aussi à la SNCF.... C'est la dernière ligne droite pour nos militants. N'oubliez pas :

« **Je vote UNSA et je fais voter UNSA** ».

Bonne lecture à toutes et à tous.

Xavier ULRICH

Philippe HOELLINGER

UNSA GRAND EST

8, rue de Londres

67000 STRASBOURG

Mail : ur-grandest@unsa.org

Tél. : 03 90 41 48 95

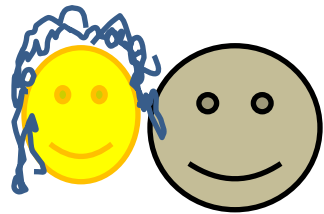
Tél. Juridique : 03 26 89 21 93

Un constat : le droit des femmes avance, les inégalités persistent !

Le droit des femmes avance dans la société mais également en droit social. Un tour d'horizon s'impose...

L'égalité de rémunération homme - femme

Déjà, la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 introduit, dans le Code du travail, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, la rémunération étant définie par « *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi occupé par ce dernier* »¹.

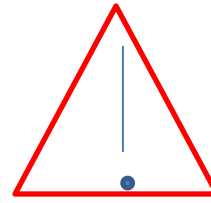


Cette première définition a subi des évolutions notamment avec la loi Roudy du 13 juillet 1983, cette loi appréciant la valeur égale du travail par des critères précis « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* »².

Du principe de la non-discrimination....

Le principe de non-discrimination a été codifié dans le Code du travail le 27 mai 2008 et vise à assurer l'égalité de traitement entre les individus.

Fort de ce principe et de façon plus récente, la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 précise que « *Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les*



hommes et les femmes ». Il en est de même pour les catégories socioprofessionnelles, les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que le mode d'évaluation des emplois, l'ensemble de ces paramètres ayant une incidence directe sur la rémunération³ et sur l'égalité de traitement entre les individus.

Malgré le principe d'égalité de traitement, la femme ne trouve toujours pas sa place notamment dans les organes décisionnels des entreprises.

Loi Rebsamen et la parité

Il faudra attendre la loi Rebsamen du 17 août 2015 pour renforcer la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les institutions représentatives du personnel, les listes électorales présentées par les candidats au 1^{er} tour des élections professionnelles ayant l'obligation d'alterner un candidat de chaque sexe en fonction de la proportion d'hommes et de femmes de l'entreprise.

Des inégalités salariales persistantes...

Si le droit des femmes évolue rapidement, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ne serait toujours pas appliquée dans toutes les entreprises en France selon une étude de l'INSEE parue le 7 mars 2018⁴.

La réforme des retraites....

Cette situation est particulièrement préoccupante à l'aube du futur projet de loi sur les retraites, l'objectif étant clairement défini : un euro cotisé donnera les mêmes droits pour tous, quel que soit le moment où il a été versé et quel que soit le statut de celui qui a cotisé...L'égalité professionnelle homme – femme en entreprise doit devenir un sujet prioritaire.

¹ Articles L. 3221-2 et L. 3221-3 du Code du travail

² Article L. 3221-4 du Code du travail

³ Article L. 3221-6 du Code du travail

⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3363358#tableau-figure6>

Les congés pour évènements familiaux



La Loi EL KHOMRY n° 2016-1088 du 8 août 2016 pose le principe d'un « champ de négociation » possible par accord collectif d'entreprise ou, par défaut, par convention ou accord de branche pour accorder aux salariés des droits plus favorables relatifs aux congés pour évènements familiaux.

La loi d'ordre public

Le salarié a droit à un congé pour évènements familiaux à condition qu'il présente un justificatif à l'employeur⁵.

La prise de ce congé n'entraîne aucune réduction de la rémunération et est considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés annuels. Le congé pour évènements familiaux ne réduit pas le nombre de jours de congés payés annuels auxquels le salarié a le droit⁶.

L'article L. 3142-1 du Code du travail précise que les salariés ont droit à un congé :

- pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité
- pour le mariage d'un enfant
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité
- pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.



Si l'employeur refuse la demande de congé, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes en référé⁷.

Le « champ de négociation »

Cependant, le nombre de jours auquel a droit le salarié au titre des congés pour évènements familiaux est laissé à l'appréciation des partenaires sociaux :

- soit par une convention ou un accord collectif d'entreprise
- soit par une convention ou accord collectif de branche.

En tout état de cause, le nombre de jours des congés ne pourra être inférieur à ceux déterminés à l'article L. 3142-4 du Code du travail⁸.

Lois supplétives

Lorsqu'il n'existe pas de convention ou d'accord collectif applicables, les lois supplétives du Code du travail s'appliquent⁹.

L'article L. 3142-4 du Code du travail détermine le nombre de jour de congé en fonction de sa nature :

- quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité
- un jour pour le mariage d'un enfant
- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- cinq jours pour le décès d'un enfant
- trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

⁵ Article L. 3142-1 du Code du travail

⁶ Article L. 3142-2 du Code du travail

⁷ Article L. 3142-3 du Code du travail

⁸ Article L. 3142-4 du Code du travail

⁹ Article L. 3142-5 du Code du travail



Le coin du Conseiller du salarié

L'entretien préalable au licenciement pour motif économique

Avant de procéder au licenciement pour motif économique, l'employeur doit convoquer le salarié à l'entretien préalable au licenciement. Le Conseiller du salarié pourra assister le salarié à cet entretien dans les entreprises de moins de 11 salariés (TPE) ou dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel.

Le courrier de convocation à l'entretien

La convocation à l'entretien préalable est faite par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre¹⁰.

Le courrier de convocation précise :

- l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu où se déroulera l'entretien
- la possibilité pour le salarié d'être assisté par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise
- les coordonnées de la Mairie ou de l'Inspection du travail où le salarié pourra trouver la liste départementale des conseillers du salarié.

Un délai de cinq jours ouvrables doit être respecté entre la première présentation du courrier de convocation à l'entretien préalable au licenciement et la date de l'entretien.

L'entretien avec l'employeur

L'employeur exposera le ou les motifs économiques de l'entreprise et leur incidence sur le poste de travail ou l'emploi occupé par le salarié¹¹. Il recueillera les explications du salarié.

L'employeur a également l'obligation de présenter et de proposer au salarié le dispositif relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). A ce titre, au cours de l'entretien préalable au

licenciement, l'employeur remettra au salarié le contrat d'adhésion au CSP lorsque le salarié remplit les conditions d'ouverture de droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Le salarié signera un reçu.

Le salarié a ensuite 21 jours pour adhérer au dispositif du CSP. Il a la possibilité de le refuser et doit alors le notifier à l'employeur dans le délai de 21 jours.

Lorsque le salarié décide d'adhérer au dispositif du CSP, le contrat de travail est considéré comme étant rompu d'un commun accord à l'issue du délai de 21 jours. Le salarié n'effectuera pas de préavis et le montant du préavis sera versé à POLE EMPLOI directement par le biais de l'employeur.

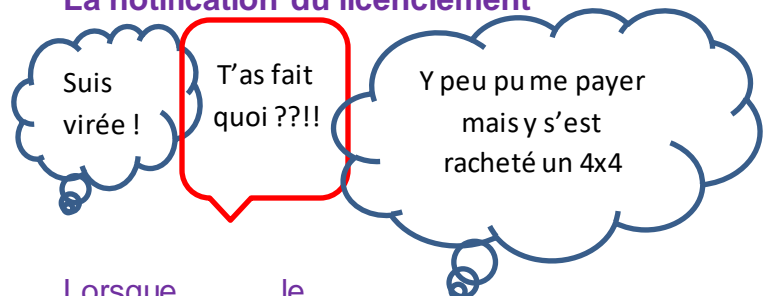
Le contrat de sécurisation professionnelle

Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé mis en place par POLE EMPLOI. Il peut déboucher sur des actions de formations.

L'obligation de reclassement

L'employeur a l'obligation de rechercher des postes de reclassement relevant de la même catégorie que celui occupé par le salarié avant de procéder au licenciement pour motif économique. A défaut, avec l'accord express du salarié, il peut lui proposer un emploi de grade inférieur et/ou un emploi ayant une rémunération inférieure.

La notification du licenciement



Lorsque le reclassement est impossible, l'employeur notifie le licenciement pour motif économique par courrier recommandé avec AR.

¹⁰ Articles L. 1233-11 et L. 1233-13 du Code du travail

¹¹ Article L. 1233-12 du Code du travail

La NAO pourrait bien devenir un abus de langage dans certaines entreprises.

Les dispositions des Ordonnances Macron 2017-1385 du 22 septembre 2017 et 2017-1718 du 20 décembre 2017 pourraient bien retoquer le vocabulaire traditionnellement utilisé par les délégués syndicaux lorsqu'ils parlent de la « NAO ».

En effet, la loi « d'ordre public » fixe les 3 thèmes des négociations obligatoires et porte leur périodicité à au moins une fois tous les 4 ans, le législateur prévoyant « un **champ de négociation** » possible pour fixer par accord d'entreprise une périodicité de négociation différente pour chacun de ces 3 thèmes. A défaut d'un tel accord, « **les lois supplétives** » fixent les périodicités des 3 thèmes de négociation et s'appliquent alors sans condition.

La loi d'ordre public

Lorsque sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de négocier sur trois thèmes au moins une fois tous les 4 ans.

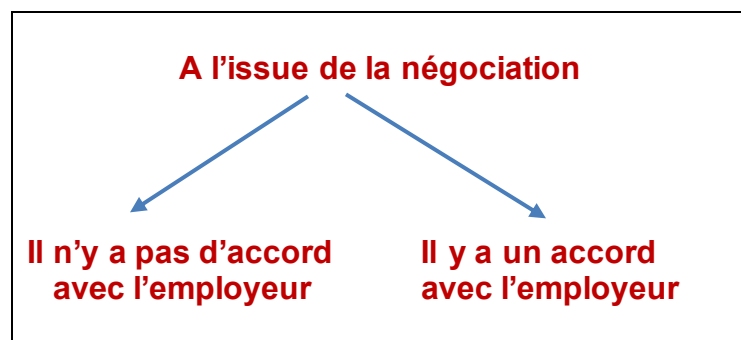
Les 3 thèmes de négociation¹²

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

2° une négociation sur l'égalité professionnelle homme – femme notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail

3° une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des parcours professionnels dans les entreprises et groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins 300 salariés ainsi que dans les entreprises ou groupe d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas prendre de décision unilatérale.



Lorsqu'il n'y a pas d'accord

Un PV de désaccord est signé dans lequel est consigné, en l'état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend prendre unilatéralement.

Ce PV de désaccord doit être déposé auprès de la DIRECCTE¹³.

Lorsqu'il n'y a pas d'accord à l'issue de la négociation sur l'égalité professionnelle homme femme

L'employeur doit :

- évaluer les objectifs fixés et les mesures prises sur l'année écoulée
- mettre en place un plan d'actions annuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action annuel déterminera les objectifs de progression prévue pour l'année à venir, définira les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évaluera le coût. Les indicateurs devront être fondés sur des éléments clairs, précis et opérationnels¹⁴

Dans ce cas précis, la négociation sur les salaires effectifs portera également sur la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les

¹² Articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du Code du travail

¹³ Articles L. 2242-4 et L. 2242-5 du Code du travail

¹⁴ Article L. 2242-3 du Code du travail

différences de déroulement de carrières entre les hommes et les femmes¹⁵

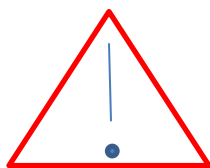
Le PV de désaccord devra être déposé à la DIRECCTE et devra mentionner, en l'état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend prendre unilatéralement.

Le plan d'actions annuel devra donc figurer dans le PV de désaccord.

Lorsqu'il y a accord entre les parties

L'accord doit être majoritaire¹⁶ et déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil de prud'hommes.

Le PV atteste que l'employeur a bien convié toutes les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, a fixé le lieu et le calendrier des réunions, leur a bien communiqué toutes les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu, de manière motivée, à leurs éventuelles propositions.



Les accords d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés qu'accompagnés du PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes consignants les propositions des parties¹⁷.

Champ de négociation et périodicité

Un accord collectif d'entreprise peut fixer une périodicité différente pour les 3 thèmes de négociations imposées par le Code du travail¹⁸. La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans.

Si un tel accord existe, il doit préciser :

- les thèmes des négociations et leur périodicité
- le contenu de chacun des thèmes,
- le lieu et le calendrier de la ou des réunions,
- les informations que l'employeur doit mettre à disposition des négociateurs pour les thèmes prévus et les dates de leur remise
- les modalités de suivi des engagements pris par les parties¹⁹

Lois supplétives

A défaut d'accord d'entreprise valable²⁰, la périodicité des 3 thèmes de négociation est fixée²¹ :

- annuellement pour les négociations portant sur les rémunérations et sur l'égalité professionnelle homme – femme

- de façon triennale pour la négociation portant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

La première réunion

La première réunion fixe le lieu et le calendrier des réunions et précise les informations que l'employeur transmettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage ainsi que la date de leur remise²².

Les éléments à prendre en compte pour chacun des 3 thèmes de négociation

Thème 1 : les articles L. 2242-15 et L. 2242-16 du Code du travail définissent les éléments à prendre en compte pour la négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et la valeur ajoutée de l'entreprise.

Thème 2 : les articles L. 2242-17 à L. 2242-19 du Code du travail définissent les éléments à prendre en compte pour la négociation portant sur l'égalité professionnelle homme – femme notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail

Thème 3 : Les articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du Code du travail définissent les éléments à prendre en compte pour la négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des parcours professionnels.

Les accords conclus devront être majoritaires (Articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail).

¹⁵ Article L. 2242-3 du Code du travail

¹⁶ Article L. 2232-12 et suivants du Code du travail

¹⁷ Article L. 2242-6 du Code du travail

¹⁸ Article L. 2242-10 du Code du travail

¹⁹ Articles L. 2242-11 et L. 2242-12 du Code du travail

²⁰ Article 2232-12 et suivants du Code du travail

²¹ Article L. 2242-13 du Code du travail

²² Article L. 2242-14 du Code du travail



Du point de vue des justiciables

Contrats de travail et AssMat

Les assistants maternels relèvent de la Convention collective des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004.

La Convention fixe les règles entre le particulier employeur et l'assistant maternel notamment en matière de rémunération.

La durée du temps de travail et le temps de travail

Le calcul de la rémunération dépendra :

- du nombre d'heure de travail par semaine
- de la durée du contrat de travail.



Une fois ces deux paramètres déterminés entre les partis, il conviendra de les mentionner sur le contrat de travail. A défaut, le calcul de la rémunération pourrait bien s'avérer impossible.

Le calcul de la rémunération

- pour une année complète :

Taux horaire brut * Nombre d'heures de travail par semaine * 52/12

- pour une année incomplète

Taux horaire brut * Nombre d'heures de travail par semaine * Nombre de semaines programmées/12

- pour un travail occasionnel

Taux horaire brut * Nombre d'heures travaillées dans le mois

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal.

Les heures supplémentaires et majorations

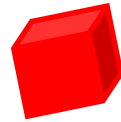
A partir de la 46^{ième} heure hebdomadaire d'accueil de l'enfant, il est appliqué un taux de majoration laissé à l'appréciation des parties. Ce

taux de majoration doit être mentionné dans le contrat de travail.

Repas, déplacements et frais du salarié



Les parties doivent négocier le montant de l'indemnité journalière, cette indemnité ayant pour objectif de couvrir les frais engagés par le salarié suite à l'accueil de l'enfant...



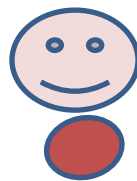
Il en est de même pour les frais de repas lorsque l'employeur ne les fournit pas et des frais de déplacement du salarié lorsqu'il utilise son véhicule pour transporter l'enfant.

Le fruit de ces négociations figure sur le contrat de travail liant les parties. Les frais doivent également figurer sur le bulletin de salaire mais ne sont pas soumis à cotisations sociales.

Jour de repos hebdomadaire et travail

Le travail occasionnel coïncidant avec le jour de repos hebdomadaire du salarié donne droit à une majoration de 25 % du taux horaire de base pour chaque heure travaillée.

Les jours fériés



Les jours fériés travaillés seront prévus au contrat de travail. A défaut, le salarié pourra refuser de travailler un jour férié.

Les jours fériés travaillés ne donnent droit à aucune majoration de salaire sauf pour le 1^{er} mai. Leur chômage n'entraîne aucune diminution du salaire sous condition²³

Lorsque le 1^{er} mai est travaillé, le salarié a droit à une majoration de 100 % de son taux horaire pour chaque heure travaillée.

Pour conclure, il conviendra d'attacher une importance particulière à la négociation et à la rédaction du contrat de travail pour éviter les litiges, le contrat de travail étant synallagmatique.

²³ Article 11 du texte de base de la CCN des assistants maternels

Team

The logo for UNSA, featuring the letters 'UNSA' in a stylized font. The 'U' and 'N' are white, 'S' is blue, and 'A' is red, all set against a blue circular background.

www.unsa.org

Mon carnet de notes





UR UNSA GRAND EST

8, rue de Londres
67000 STRASBOURG

Mail : ur-grandest@unsa.org

Tél. : 03 90 41 48 95

Tél. Juridique : 03 26 89 21 93