

L'Odyssée Sociale vous présente sa revue
bimensuelle n°8

Thémis sociale



Sommaire

EDITO

p.3

INTERNATIONAL

[Le Monde](#) - Indemnités prud'homales : le plafonnement de nouveau jugé contraire au droit international. p.4

[L'OBS](#) - Le géant chinois Huawei punit deux employés ayant tweeté avec un iPhone p.6

[L'Express](#) - Europe: Ford et Jaguar suppriment des milliers d'emploi p.8

[L'OBS](#) - Harcèlement sexuel : plaintes contre Google pour ses indemnités à des agresseurs présumés p.9

NATIONAL

[EFI](#) - Salarié protégé : nullité du licenciement prononcé pour faire échec à sa réintégration p.14

[Tissot](#) - Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : les nouvelles obligations des entreprises p.13

[CentreInffo](#) - La branche des organismes de formation n'a pas désigné d'opérateur de compétences p.15

[Les Echos](#) -Après la décision de justice sur Uber, les VTC vont devoir s'adapter p.16

LOCAL

[La Montagne](#) - U Les salariés de Défi Mode, à Brioude, créent une Scop pour reprendre leur société et sauver des emplois. p.18

[La Montagne](#) - À Clermont-Ferrand, les ACC entre carnets de commandes remplis et trésorerie à reconstituer p.20

[La Montagne](#) - Béatrice Steffan, nommée référente pour le grand débat national dans le Puy-de-Dôme p.21

[France 3 AURA](#) - Puy-de-Dôme : le groupe Luxfer accepte d'examiner la contre-proposition des salariés p.22



Edito

Chers lecteurs,

Plus que jamais, la nouvelle année a amené avec elle son lot de surprises. Que ce soit au niveau social ou juridique, les événements de ce début d'année apparaissent encore une fois très denses. Ce nouveau numéro de *Thémis sociale* vous présentera de manière traditionnelle les nouveautés en droit social au niveau international, national et à l'échelle de notre région.

Sur le plan international, deux jugements ont déclaré le plafonnement des indemnités prud'homales contraire au droit international. Cette dernière mesure introduite par les ordonnances du 22 septembre 2017 semble ainsi montrer ses premières limites. Dans un autre registre, la multinationale Huawei a décidé de sanctionner des employés pour avoir posté des tweets à l'aide d'un iPhone, produit phare de leur principal concurrent : Apple. Pendant ce temps, il semblerait que les entreprises Ford et Jaguar aient décidé de se séparer de milliers d'employés afin d'affronter le marché automobile. Enfin, Google doit supporter des plaintes émises à son encontre au sujet d'une affaire de harcèlement sexuel. Il est notamment reproché à la société d'avoir versé des indemnités aux auteurs présumés du harcèlement.

Au niveau national, la Cour de Cassation a réaffirmé la nullité du licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié protégé pour faire échec à sa réintégration. De son côté, un article des Editions Tissot présente les nouvelles obligations des entreprises pour lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, un article de Centre Info revient sur l'échec des discussions qui avaient été engagées par les organismes de formation pour désigner un opérateur de compétences. Enfin, un article tiré du journal *Les Echos* met en exergue une décision de justice concernant l'entreprise Uber ; un jugement qui pourrait bien avoir un impact sur le fonctionnement des entreprises utilisant le modèle de l'ubérisation.

Enfin, pour poursuivre l'actualité au niveau Auvergnat, des salariés de l'entreprise *Defi Mode* à Brioude ont créé un Scop pour tenter de sauver leur société et leurs emplois. *La Montagne* expose également l'appréhension de la société de maintenance ACC. En effet, malgré un carnet de commande assez rempli, celle-ci ne perd pas de vue que sa trésorerie doit être reconstituée au plus vite. Ce même journal dévoile dans un autre article le nom de la nouvelle référente pour le grand débat national dans le Puy-de-Dôme. Enfin, après avoir pris la décision de fermer l'usine de Gerzat, le groupe Luxfer a accepté d'examiner la contre-proposition des salariés pour sauvegarder l'activité de l'entreprise.

Bonne lecture à tous !



International

Le Monde

Publié le 6 janvier 2019

Indemnités prud'homales : le plafonnement de nouveau jugé contraire au droit international

Deux jugements en six jours écartent cette disposition s'appliquant à un salarié victime d'un licenciement injustifié et à laquelle Emmanuel Macron est très attaché.

Des juges sont-ils entrés en rébellion contre les ordonnances de septembre 2017 sur le code du travail ? Pour la deuxième fois en quelques jours, un tribunal a estimé contraire aux engagements internationaux de la France une des mesures emblématiques de cette réforme : le plafonnement des indemnités accordées par la justice à un salarié victime d'un « licenciement sans cause réelle et sérieuse ». C'est le conseil de prud'hommes d'Amiens qui a rendu cette décision, le 19 décembre 2018, comme le signale le site d'informations Actuel RH. Le jugement, que Le Monde a pu consulter, est similaire à celui rendu six jours auparavant par les conseillers prud'homaux de Troyes. Il a pour effet d'écarter une disposition à laquelle Emmanuel Macron est très attaché puisqu'elle figurait dans son programme de campagne.

L'affaire tranchée à Amiens concerne Fidèle T., employé dans un commerce d'alimentation générale. Celui-ci avait saisi les prud'hommes en février 2018 après avoir appris que son patron voulait le licencier pour faute grave. Les juges ont considéré que la rupture du contrat de travail était infondée et qu'il fallait dès lors dédommager le salarié pour le préjudice subi. Or, ont-ils rappelé dans leur décision, la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) indique qu'une juridiction nationale, en cas de congédiement injustifié, doit pouvoir ordonner l'octroi d'une « *indemnité adéquate* » ou toute autre forme de réparation « *appropriée* ».

Dans le cas de Fidèle T., le barème prévoit « une indemnité à hauteur d'un demi-mois de salaire », selon le conseil de prud'hommes d'Amiens. Cette somme ne peut être vue « comme étant appropriée et réparatrice ». A l'appui de leur démonstration, les juges soulignent que « dans le cadre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié subit irrémédiablement un dommage (...), d'ordre psychique mais également (...) financier » puisque ses revenus baissent de façon substantielle, une fois qu'il est privé d'emploi.



Conclusion, pour les conseillers prud'homaux d'Amiens : les textes issus de la réforme de 2017 « *sont contraires à la convention 158 de l'OIT* » et l'entreprise est condamnée à verser un dédommagement de 2 000 euros, soit un montant dont les juges sous-entendent qu'il est supérieur à ce qui est fixé dans les ordonnances. Précision importante : le jugement du 19 décembre 2018 a été rendu par une formation dans laquelle siégeaient deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs, ce qui signifie que l'un de ces derniers, au moins, adhérait à l'analyse juridique développée dans la décision.

« Résistance des juges »

« Avec deux jugements successifs qui utilisent la même argumentation, on commence à pouvoir parler de résistance des juges, commente Pascal Lokiec, professeur à l'école de droit de la Sorbonne. Cette résistance est d'autant plus sérieuse et, pour moi, fondée que le raisonnement qui conduit à écarter le barème est très solide, peut-être même imparable, à savoir l'impossibilité qu'ont désormais les juges prud'homaux de réparer de manière adéquate le préjudice d'un salarié injustement licencié. » Aux yeux de Pascal Lokiec, des conseillers prud'homaux ont aujourd'hui le sentiment que les plafonds d'indemnisation, inscrits dans la loi, représentent « un obstacle à l'exercice de leur fonction de juger, dont on peut rappeler le caractère fondamental dans tout Etat de droit ». Ils sont en quelque sorte « bloqués, bridés dans ce qui constitue l'un de leurs rôles essentiels : la réparation du préjudice ».

Compte tenu de la sensibilité du sujet, les affaires d'Amiens et de Troyes ne vont très certainement pas en rester là. Les cours d'appel puis la chambre sociale de la Cour de cassation auront à se prononcer. Cette perspective est d'autant plus probable, s'agissant du dossier de Fidèle T., que la décision semble présenter au moins une fragilité : selon un spécialiste du code du travail, la législation n'instaure pas « *de plafond égal à un demi-mois de salaire* », contrairement à ce qu'écrivent les conseillers prud'homaux d'Amiens.

En outre, la jurisprudence, à ce stade, n'est pas univoque. Dans un autre litige entre un salarié et son employeur, le conseil de prud'hommes du Mans avait été amené à se pencher sur la conformité du barème aux conventions internationales. Sa réponse, en septembre 2018, avait été exactement à l'opposé de celles des prud'hommes de Troyes et d'Amiens : pour lui, les normes forgées en 2017 par le législateur respectent la convention de l'OIT.

Sollicité par *Le Monde*, le ministère du travail avait fait valoir, à la mi-décembre 2018, que les arguments développés dans la décision prud'homale de Troyes avaient déjà été soupesés lors d'une requête en référé devant le Conseil d'Etat et que ce dernier les avait balayés, fin 2017. Le ministère avait ajouté que le jugement rendu à Troyes soulevait « *la question de la formation juridique des conseillers prud'homaux* ». « *Propos insultants* », ont réagi le président et le vice-président du conseil de prud'hommes de Troyes, dans un communiqué. Patrice Huart (du collège salarié) et Alain Colbois (pour la partie patronale) ont écrit aux services de Muriel Pénicaud et au ministère de la justice « *pour rappeler à l'ordre, voire à la loi, les responsables de ces dérives* ». « *Nous n'avons pas eu de réponse pour le moment* », confie M. Huart.

De son côté, le Syndicat des avocats de France est résolu à poursuivre le combat contre le barème des ordonnances Macron, à l'occasion d'autres contentieux portés devant des juridictions. Pour lui, la position du Conseil d'Etat est contestable et ne clôt nullement les débats. La guérilla judiciaire ne fait donc que commencer.



L'OBS

Publié le 4 janvier 2019

Le géant chinois Huawei punit deux employés... ayant tweeté avec un iPhone

L'employé incriminé et le chef du marketing numérique ont fait l'objet d'une retenue sur leur salaire du mois.

Huawei, le fabricant chinois de smartphones a sanctionné deux employés qui avaient utilisé un iPhone de son grand rival américain Apple pour publier un message sur le compte Twitter de l'entreprise.

L'incident s'est produit le 1er janvier, lorsque l'entreprise a publié des vœux de Nouvel an à destination de ses abonnés sur le réseau social. Le "Joyeux #2019" tweeté par Huawei était suivi d'une petite mention indiquant que le message avait été envoyé "via Twitter pour iPhone ».

Le populaire youtubeur américain Marques Brownlee avait alors effectué une copie d'écran pour la partager avec ses 3 millions d'abonnés. Suite à la propagation de l'information, la firme chinoise a effacé le message original.

Une retenue sur leur salaire du mois

L'employé incriminé et le chef du marketing numérique ont fait l'objet d'une retenue sur leur salaire du mois de 5.000 yuans (640 euros) suite à "l'impact négatif" de l'incident, selon une note interne circulant sur le réseau social Weibo et consultée par l'AFP. Le deuxième verra par ailleurs son revenu mensuel gelé et toute promotion interdite pendant 12 mois.

Dans la note, Chen Lifang, directeur du conseil d'administration, avance une explication : l'entreprise tierce qui gère les comptes de réseaux sociaux de Huawei aurait utilisé un iPhone avec une carte SIM hongkongaise après des "problèmes de VPN".

Twitter, à l'image d'autres sites internet occidentaux comme Google ou Facebook, sont rendus inaccessibles par Pékin en Chine continentale. Les internautes peuvent cependant utiliser des logiciels appelés "réseaux privés virtuels" (VPN en anglais) pour en débloquent l'accès. C'est la défaillance de cet outil qui aurait conduit à utiliser un téléphone avec une carte SIM de Hong Kong, territoire chinois semi-autonome qui n'est pas soumis au blocage d'internet.

Tensions avec les Etats-Unis

Le géant chinois a ravi l'an passé à Apple la deuxième place mondiale des vendeurs de smartphones, derrière le coréen Samsung. Mais il fait face à une fronde de Washington, qui pousse ses alliés occidentaux à ne pas utiliser ses équipements télécoms.



Meng Wanzhou, la directrice financière de Huawei, a été arrêtée début décembre au Canada à l'instigation des Etats-Unis. Ils la soupçonnent d'être impliquée dans une fraude visant à contourner les sanctions américaines contre l'Iran.

Cet incident a conduit quelques entreprises chinoises à offrir à leur personnel des subventions pour s'équiper d'un appareil Huawei, voire à faire la chasse aux employés utilisateurs d'un iPhone.



Publié le 10 janvier 2019

Europe: Ford et Jaguar suppriment des milliers d'emplois

Les deux constructeurs veulent améliorer leur rentabilité pour affronter un marché automobile de plus en plus difficile.

La nouvelle est rude. Les constructeurs Ford et Jaguar ont annoncé ce jeudi la suppression de milliers d'emplois en Europe dans le but d'améliorer leur rentabilité et faire face à un marché automobile mondial de plus en plus difficile.

Jaguar Land Rover, propriété de l'indien Tata Motors, va supprimer 4500 emplois, essentiellement au Royaume-Uni, où il emploie 95% de ses 44 000 salariés dans ce pays. Le constructeur de voitures haut de gamme mène un plan d'économies de 2,5 milliards de livres pour améliorer sa rentabilité afin d'investir davantage dans les voitures électriques.

Il espère ainsi que tous ses nouveaux modèles seront électriques ou hybrides à partir de 2020. En 2018, ses ventes mondiales ont reculé de 4,6% à près de 593 000 véhicules, avec une chute de 21,6% en Chine, un de ses importants débouchés qui souffre du ralentissement économique et des tensions commerciales avec les Etats-Unis.

Ford veut "réduire les coûts de main d'oeuvre"

Le Royaume-Uni pourrait aussi être durement touché par les projets de Ford. Le constructeur n'a cependant pas divulgué de chiffres, ni cité de pays pour ses projets de restructuration à l'échelle européenne.

Le deuxième constructeur américain "a pour objectif de réduire ses coûts de main d'oeuvre, autant que possible, à travers des départs volontaires en Europe", a-t-il annoncé ce jeudi, évoquant "des milliers" de postes supprimés.

Ford fait travailler environ 53 000 personnes en Europe et son patron pour la région, Steven Armstrong, a reconnu que les coupes représenteraient "un nombre significatif" d'emplois, lors d'une conférence téléphonique.

Fermetures d'usines possibles

Ces plans d'économie étaient certes attendus, mais ils confirment la pression qui s'exerce actuellement sur les fabricants de voitures, confrontés à la baisse des ventes en Chine, le premier marché mondial, mais aussi à la stagnation des marchés européen et américain après des années de hausse.

Les constructeurs doivent en outre gérer la chute des motorisations diesel et investir des milliards d'euros dans l'électrification de leurs gammes et les véhicules autonomes.

Interrogé sur de possibles fermetures d'usines, en plus de celle déjà annoncée à Blanquefort qui emploie 850 personnes dans le sud-ouest de la France, Steven Armstrong n'a rien exclu, soulignant que les détails du plan ne seraient pas dévoilés avant la conclusion des discussions avec les partenaires sociaux.



L'OBS

Publié le 11 janvier 2019

Harcèlement sexuel : plaintes contre Google pour ses indemnités à des agresseurs présumés

Un actionnaire individuel et deux fonds de pension ont porté plainte contre Alphabet pour avoir couvert et grassement payé des dirigeants accusés de harcèlement sexuel.

Des actionnaires ont déposé, jeudi 10 janvier, une plainte (PDF) contre Alphabet, la société mère de Google, estimant que leur entreprise a violé ses devoirs envers eux en versant des fortes indemnités de départ à d'anciens responsables contre lesquels il y avait des allégations crédibles d'inconduite sexuelle, rapportent plusieurs médias américains (dont The Verge).

La plainte a été déposée à San Mateo (Californie) par James Martin. Il réclame la nomination de trois membres indépendants au conseil d'administration d'Alphabet, et la fin du droit de vote distinct selon les actions (le système actuel permet aux cofondateurs Larry Page et Sergey Brin d'avoir la majorité des votes au sein d'Alphabet sans en avoir la majorité des actions).

Une suite de l'enquête du "New York Times"

L'action en justice demande aussi que les ex-cadres en cause qui avaient reçu des indemnités les restituent à l'entreprise, et réclame une indemnisation, non chiffrée.

Mercredi 9 janvier, deux fonds de pension, le Northern California Pipe Trades Pension Plan et le Teamsters Local 272 Labor Management Pension Fund, avaient déposé une plainte similaire, toujours à la cour supérieure de San Mateo.

Ces actions font suite à un article du "New York Times" en octobre, rapportant que Google avait versé 90 millions de dollars (78,4 millions d'euros) d'indemnités de départ à Andy Rubin, à l'origine du système d'exploitation Android.

Selon la plainte déposée jeudi, "Rubin a été autorisé à démissionner tranquillement par les défenseurs Larry Page et Sergey Brin après qu'une enquête interne ait trouvé que les allégations de harcèlement sexuel imputé à Rubin étaient crédibles." Google a ensuite investi plusieurs millions de dollars dans le fonds d'investissement créé par Rubin après sa démission.

"Les auteurs de harcèlement sexuel ont été récompensés"

Amit Singhal, ex-dirigeant de la branche moteur de recherche, aurait aussi reçu des millions à son départ. L'un et l'autre ont été accusés d'actes déplacés envers d'autres employées, ce que tous deux ont démenti.



Lors d'une conférence de presse hier, indique "The Verge", Louise Renne, une des avocates qui ont déposé la plainte de James Martin, a déclaré :

"Nous disons au conseil d'administration qu'il est temps que les administrateurs se lèvent et fassent ce que dit Google – 'Fais ce qui est juste' [la nouvelle devise d'Alphabet, après l'ancien slogan officieux de Google qui était 'ne fais pas le mal']."

"Il y a eu des preuves substantielles de harcèlement sexuel chez Google. Et pourtant, il n'y a pas eu de réactions appropriées. Au contraire, en fait. Les auteurs de harcèlement sexuel ont été généreusement récompensés – dans un cas, avec une prime de départ de 90 millions de dollars".

Le 1er novembre, des milliers d'employés de Google ont manifesté, dans plusieurs villes du monde, après ces révélations. Ils ont obtenu notamment l'abandon du recours forcé à l'arbitrage dans les cas de harcèlement et de discrimination – réforme adoptée dans la foulée par d'autres entreprises tech : Facebook, eBay et Airbnb.

Les organisateurs de la marche des "Googlers" du 1er novembre ont salué sur Internet les plaintes contre les dirigeants :

"Nous sommes d'accord. Quiconque commet un abus, un harcèlement ou une discrimination doit être tenu responsable, et ceux qui détiennent le plus de pouvoir sont ceux qui doivent le plus rendre des comptes."



National



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Publié le 11 janvier 2019

Salarié protégé : nullité du licenciement prononcé pour faire échec à sa réintégration

Après l'annulation d'une autorisation administrative de licenciement, l'employeur doit réintégrer le salarié protégé qui le demande, sur son poste ou sur un poste équivalent. A défaut, il ne peut pas le licencier pour refus d'une modification du contrat. Ce licenciement est nul, même si la période de protection est expirée, rappelle la Cour de cassation.

L'annulation de l'autorisation administrative de licenciement du salarié protégé entraîne la nullité du licenciement et ouvre droit à sa réintégration dans l'entreprise, s'il la demande dans les 2 mois de la notification de cette décision (C. trav. art. L 2422-1). Dans ce cas, le salarié doit retrouver son ancien poste ou, à défaut seulement, un poste équivalent si le sien n'existe plus ou n'est pas vacant (Cass. soc. 12-5-1998 n° 96-40.967 D ; Cass. soc. 1-2-2017 n° 15-20.739 F-D).

La Cour de cassation veille à garantir pleinement ce droit à réintégration, en sanctionnant de manière rigoureuse les actes visant à empêcher le retour du salarié dans l'entreprise. Une nouvelle illustration vient d'en être donnée par la Haute Juridiction, qui rappelle que l'employeur qui n'a pas satisfait à son obligation de réintégration du salarié protégé ne peut le licencier pour refus de modification du contrat de travail. La sanction est la nullité du licenciement, même si la période de protection est expirée.

Un licenciement prononcé après l'expiration de la période de protection

L'affaire soumise à la Cour de cassation concerne un représentant syndical au comité d'entreprise qui, après l'annulation de son autorisation de licenciement, obtient en référé sa réintégration dans l'entreprise.

Semblant obtempérer, l'employeur lui propose plusieurs emplois mais aucun sur son site d'origine, en affirmant qu'aucun poste de travail n'y est disponible. Le salarié, ayant refusé ces propositions, est licencié pour refus de reclassement, peu après l'expiration de sa période de protection. Saisissant le juge prud'homal pour faire annuler ce licenciement, il obtient gain de cause, mais la cour d'appel infirme le jugement.



Pour elle, l'employeur n'a certes pas respecté son obligation de réintégration en ne lui proposant pas de poste sur son site d'origine et ne pouvait pas le licencier pour refus d'une modification du contrat. Mais elle juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse et non pas nul, au motif que le salarié ne bénéficiait plus, à la date de son prononcé, du statut protecteur.

Rappelons que le représentant syndical au CE ou au CSE dont l'autorisation de licenciement est annulée et qui demande sa réintégration doit être réintégré dans son mandat. Si celui-ci n'existe plus (par exemple si le CE ou le CSE a disparu) ou si l'intéressé a été remplacé dans son mandat, il bénéficie d'une protection de 6 mois à compter de sa réintégration (C. trav. art. L 2422-2 ; Circ. 25-10-1983). En l'espèce, le salarié avait retrouvé son mandat mais celui-ci avait été révoqué. La période de protection avait expiré 6 mois plus tard et l'employeur l'avait licencié le mois suivant.

Le licenciement n'est pas sans cause réelle et sérieuse, mais nul

L'analyse est censurée par la Cour de cassation. Relevant un moyen d'office, celle-ci pose pour principe que si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de réintégration du salarié protégé dont l'autorisation de licenciement a été annulée, et s'il ne justifie pas d'une impossibilité de réintégration, il ne peut pas le licencier en raison d'un refus de modification de son contrat de travail : le licenciement prononcé pour ces raisons est nul. C'est donc à tort que la cour d'appel a retenu, en l'espèce, que le licenciement n'était pas nul au motif que le salarié n'avait plus la qualité de salarié protégé.

Cette solution avait déjà été adoptée par la Haute Juridiction dans une espèce très similaire (Cass. soc. 30-6-2004 n° 02-41.686 FS-PBRI). Elle vise à garantir l'effectivité du droit à réintégration en faisant perdurer les effets de la nullité du licenciement dont l'autorisation a été annulée, tant que l'employeur n'a pas réellement satisfait à son obligation de réintégration, et sans que soit prise en compte la persistance ou non d'un statut protecteur. Elle permet ainsi de déjouer une stratégie de l'employeur qui consisterait à faire durer ces recherches et à attendre l'expiration de la période de protection du salarié, pour procéder à son licenciement sans s'exposer à la sanction de la violation du statut protecteur.

Il est à noter que dès lors que l'employeur a exécuté loyalement son obligation de réintégration en proposant au salarié un poste équivalent, il n'est plus tenu de verser une rémunération si celui-ci refuse le poste (Cass. soc. 19-10-2010 n° 09-42.798 F-D ; Cass. soc. 17-10-2018 n° 17-17.177 F-D). Il peut le licencier, en sollicitant l'autorisation de l'administration si le salarié est encore protégé. Le Conseil d'Etat considère que le refus de poste n'est pas fautif mais qu'il peut fonder une autorisation de licenciement car il rend impossible la poursuite du contrat de travail (CE 19-10-2012 n° 334588). La Cour de cassation a admis en revanche le licenciement disciplinaire pour abandon de poste (Cass. soc. 19-10-2010 n° 09-42.798 F-D).

Cette garantie a été complétée par une autre solution adoptée récemment par la Cour de cassation, dans le cas où le salarié n'a pas retrouvé son mandat au moment de sa réintégration. La Haute Juridiction a considéré que la période de protection de 6 mois en tant qu'ancien représentant du personnel dont il doit bénéficier lorsqu'il retrouve sa place dans l'entreprise ne court qu'à compter du jour où l'employeur exécute effectivement son obligation de réintégration en proposant au salarié un emploi équivalent (Cass. soc. 17-5-2017 n° 14-29.610 FS-PB). L'employeur ne peut pas, là non plus, proposer des postes non conformes pour faire courir cette nouvelle période de protection et licencier le salarié une fois qu'il a perdu son statut protecteur.

Fanny DOUMAYROU



Publié le 14 janvier 2019

Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : les nouvelles obligations des entreprises

Si vous comptez au moins 50 salariés, vous allez devoir mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction de différents indicateurs qui viennent d'être définis par décret. Les résultats obtenus devront être publiés. Attention, s'ils sont insuffisants, des mesures de correction devront être mises en œuvre au risque d'une pénalité financière.

Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : la mise en place d'indicateurs

La loi avenir professionnel prévoit qu'à partir de 50 salariés, vous allez devoir publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Un décret vient de fixer les indicateurs à retenir.

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés, il s'agit :

- de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

- de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;

- du pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;

- du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il s'agit :

- de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

- de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;

- de l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;

- du pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;



du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations..

Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes : la publication des résultats et l'information des élus

Le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs doit être publié chaque année au plus tard le 1er mars de l'année en cours au titre de l'année précédente sur le site Internet de l'entreprise s'il existe. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Vous devez également mettre à disposition de votre CSE les indicateurs et le niveau de résultat chaque année via la BDES. Les résultats sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

En plus de ces informations, vous devez donner toutes les précisions utiles à leur compréhension (méthodologie appliquée, mesures de correction envisagées ou mise en œuvre, etc.).

Si certains indicateurs n'ont pas pu être calculés (par exemple car aucune augmentation individuelle n'est intervenue au cours de la période de référence considérée ou parce que l'entreprise ne comporte pas au moins 5 femmes et 5 hommes), vous devez expliquer pourquoi au CSE.

Vous devrez également transmettre toutes ces informations aux services du ministère du Travail selon un modèle et une procédure de télédéclaration qui doivent être définis par arrêté.

Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes : correction des résultats et sanction

Si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points (sur une échelle de 100 points), vous devrez mettre en œuvre des mesures de correction et le cas échéant du rattrapage salarial.

Passé un délai de 3 ans à compter de la publication de ce résultat inférieur, vous risquez une pénalité financière qui ne pourra excéder 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés (4 ans selon vos efforts et les motifs de votre défaillance). Cette pénalité est calculée sur la base des revenus d'activité pris en compte pour le calcul des cotisations sociales au cours de l'année civile qui précède l'expiration du délai de 3 ans. Sachant que si vous atteignez les 75 points pendant ces 3 ans, un nouveau délai vous sera accordé.

Concrètement si l'inspection du travail constate que vos résultats sont insuffisants, elle doit faire un rapport au directeur régional. Si le directeur régional envisage de vous infliger la pénalité, il doit vous en informer par tout moyen dans un délai maximum de 2 mois après que le rapport de l'inspection du travail lui ait été transmis. Il doit également vous laisser un délai d'un mois (renouvelable une fois selon les circonstances) pour présenter vos observations et expliquer votre défaillance (difficultés économiques, restructuration en cours, etc.).

Le directeur régional doit tenir compte de vos efforts, de votre bonne foi et de vos explications sur la défaillance pour fixer le montant de la pénalité ou vous accorder un délai supplémentaire d'un an.

S'il décide de vous infliger la pénalité, il doit le faire par une notification motivée vous indiquant son taux dans un délai de 2 mois à compter de l'expiration du délai qui vous a été accordé pour présenter vos observations.).





Publié le 11 janvier 2019

La branche des organismes de formation n'a pas désigné d'opérateur de compétences

Quel opérateur de compétences pour les organismes de formation ? Les discussions engagées par les organisations patronales représentatives de la branche - FFP et Synofdes - avec d'autres acteurs du champ de la formation et de l'enseignement n'ont pas abouti.

Le choix du futur opérateur dépendra des arbitrages que fera le ministère du Travail. Comme le rappelle Pierre Courbebaisse, président de la Fédération de la formation professionnelle, l'objectif de ces discussions lancées en octobre 2018 était de « *rassembler les acteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi au sein d'une filière la plus large possible ayant vocation à rejoindre un opérateur de compétences commun.* » Dans cette optique, la FFP et le Synofdes se sont rapprochés des organisations représentant les acteurs de l'enseignement privé indépendant et de l'enseignement privé non lucratif. Se sont également associés à ces échanges, les représentants du portage salarial ainsi que le Syndicat des consultants formateurs indépendants (Sycfi). Pour tous ces acteurs, la désignation d'un opérateur de compétences commun faisait sens étant données « *la similitude des métiers et les possibilités de mobilité entre branches professionnelles* », selon Pierre Courbebaisse.

Plusieurs options

Restait à décider vers quel opérateur se tourner. Jusqu'à présent, la branche des organismes de formation n'était rattachée à aucun Opcat en particulier. Et dans leur rapport publié en septembre 2018, Jean-Marie Marx et René Bagorski n'ont rien préconisé pour les secteurs de la formation et de l'enseignement. Au cours des discussions interbranches, plusieurs options ont été évoquées : conseil, cohésion sociale ou encore projets menés autour d'Opcat interprofessionnels. « *Notre organisation avait placé en tête l'opérateur de compétences de la cohésion sociale mais était prête à trouver un compromis autour de l'opérateur des services financiers et du conseil qui faisait consensus pour les autres organisations patronales* », explique Michel Clézio, président du Synofdes. Au sein de la branche des organismes de formation, cette option n'a pas eu les faveurs des organisations syndicales, qui ont opté majoritairement pour l'opérateur de compétences de la cohésion sociale, selon le président du Synofdes. « *Nous aurions pu nous rallier à leur choix, mais cette position n'aurait pas reflété le travail de consensus réalisé au niveau interbranches avec les autres organisations patronales* », justifie-t-il.



Après la décision de justice sur Uber, les VTC vont devoir s'adapter

Si un mouvement de requalification massif des chauffeurs en CDI semble irréaliste, les règles de fonctionnement des plates-formes devront sans doute être révisées.

La décision de la Cour d'appel de Paris, qui a estimé jeudi qu'un chauffeur Uber pouvait se prévaloir d'un contrat de travail avec la société, ne sonne pas la fin de l'ubérisation, mais elle devrait compliquer sérieusement la vie des plates-formes VTC, et plus largement de toutes les entreprises (comme la livraison de colis ou de repas à domicile) qui ont adopté ce modèle pour contourner le salariat.

Bien sûr, la lecture de la Cour d'appel reste à confirmer et Uber a vite fait savoir qu'il porterait l'affaire devant la Cour de cassation. La jeune pousse américaine reste persuadée que le droit est de son côté. Voilà des années qu'elle s'ingénie à écarter dans les contrats qui la lient aux chauffeurs (baptisés « partenaires ») tout indice d'ordinaire utilisé par les juges pour une requalification en contrat de travail : pas de clause d'exclusivité, horaires totalement à la carte...

Des critères qui évoluent

Mais dans son jugement, la Cour d'appel affirme que « le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée ». Et les juges ont mis l'accent sur d'autres critères, comme le contrôle de l'exécution du service (avec la géolocalisation du chauffeur entre autres), et le pouvoir de sanction, qui s'exprime par la possibilité de déconnecter le chauffeur si celui-ci est mal noté par ses clients ou refuse plusieurs courses, pour justifier leur décision.

Cette lecture, si elle est confirmée, va sensiblement faire bouger les lignes. Elle ne sonnera pas la fin du modèle : « Imaginer un fonctionnement où le CDI serait la règle est irréaliste », affirme un dirigeant du secteur, en rappelant que les acteurs qui ont tenté ce modèle, comme Voitures jaunes ou Navendis, ont assez rapidement déposé le bilan.

Les plates-formes, Uber en tête, affirment que la très grande majorité des chauffeurs ont de toute manière choisi ce secteur pour être leur propre patron, et que le CDI n'est pas un souhait pour eux. Les mouvements de grogne des VTC de ces dernières années étaient effectivement motivés par l'insuffisance de leurs revenus, et non la précarité de leur statut.



Incertitudes sur le nombre de recours

Toutefois, cette option peut intéresser une petite minorité (un syndicat dit avoir collecté une centaine de dossiers), et de nouvelles vocations peuvent se déclarer si elle apparaît juridiquement réalisable. Si la Cour de cassation se positionne comme la Cour d'appel, les plates-formes pourraient avoir à gérer une flopée de recours portant sur les années passées.



Local



Publié le 18 janvier 2019

Les salariés de Défi Mode, à Brioude, créent une Scop pour reprendre leur société et sauver des emplois

Exactement un mois après l'annonce par la direction de la fermeture définitive de Défi Mode, les salariés du siège social et du service logistique, basés à Brioude, annoncent la création d'une Scop. Ils espèrent être rejoints par les 150 autres employés de l'entreprise, qui travaillent dans les 60 magasins Nov'mod de France. Et sauver ainsi "tous les emplois qui peuvent l'être".

Il a suffi d'une grosse heure, pendant la pause déjeuner, ce vendredi 18 janvier. Et une cinquantaine de salariés de l'entreprise Défi Mode qui travaillent à Brioude (où sont basés le siège et la logistique) et dans les trois magasins de Haute-Loire (Brioude, Langeac et Yssingeaux), se sont mis d'accord : ils vont créer une société coopérative et participative, une Scop.

Défi Mode : trente ans d'existence en dix dates clé

Pour sauver ce qui peut l'être

Pas de joie exubérante lors de la conférence de presse qui a suivi leur réunion, à la pépinière d'entreprises de Cohade. Car la cinquantaine de salariés, qui espèrent être rapidement rejoints par leurs collègues (plus de 150) des 60 magasins Nov'mod, ne se lancent pas dans l'aventure en croyant dur comme fer en un rebond de l'entreprise.

"Confrontés à la fermeture de l'entreprise, les Défi Mode créent une scop pour sauver leurs emplois. [...] Deux cents familles se trouvent menacées de basculer dans la pauvreté"

LES SALARIÉS (extrait du communiqué de presse publié ce vendredi 18 janvier)

Les salariés veulent, par le biais de cette Scop, mettre en vente les magasins de l'enseigne Nov'mod et sauver ainsi les emplois qui y sont attachés.

Défi Mode ferme ses portes : 51 employés sont touchés en Auvergne

"Je ne veux plus négocier avec eux"

La déléguée syndicale CGT Christel Delherme explique ainsi cette décision : "J'ai mis fin aux négociations mardi [le 15 janvier, NDLR], lors de la troisième réunion paritaire. C'est fini, je ne veux plus négocier le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec eux. " La syndicaliste accuse notamment la direction de ne pas avoir cherché de repreneur pour l'entreprise.



Car l'entreprise Défi Mode, qui a annoncé à ses 220 salariés, le 18 décembre 2018, qu'elle mettait fin à son activité, n'est pas en cessation de paiement. Avec assez de trésorerie pour tenir jusqu'à la fin du mois de mai, la direction propose de cesser l'activité à la fin du mois de mars et de verser ainsi deux mois de salaire en sus des indemnités légales.

Interrogations sur l'évolution de la trésorerie

Les salariés, un mois après l'annonce de la fermeture, ont repris du poil de la bête. Et s'interrogent. "Ils ont découvert que la trésorerie avait fondu comme neige au soleil", assure leur avocat, Maître Philippe Pradal.

"On ne va pas les laisser s'en sortir comme ça. La seule chose de responsable à faire, c'est prendre les clés de l'entreprise, vendre les fonds de commerce qui peuvent l'être et ainsi sauver des emplois, puis financer un PSE avec l'argent récolté. Malheureusement, nous ne sommes pas en mesure de faire une Scop pour reprendre l'activité"

CHRISTEL DELHERME (déléguée syndicale CGT à Défi Mode)

Les salariés vont rapidement faire une offre de reprise. Et ils iront aussi, assure Maître Pradal, "chercher chaque responsabilité, civile, sociale et pénale, dans cette affaire."

En attente d'un communiqué de la direction

Thierry Dai, président de Défi Mode depuis le 23 octobre 2017 et actionnaire majoritaire depuis le 25 janvier 2018, était présent ce vendredi après-midi à Brioude. Il n'a pas répondu à nos sollicitations. L'entreprise devrait s'exprimer par le biais d'un communiqué, en fin de journée.

Pomme Labrousse



Publié le 16 janvier 2018

À Clermont-Ferrand, les ACC entre carnets de commandes remplis et trésorerie à reconstituer

Carnets de commandes remplis mais trésorerie délicate : les ACC jonglent pour passer ce cap. Une délégation se rend jeudi 17 janvier au ministère de l'Économie, à Paris.

Dans les ateliers des ACC, rue du Pré-la-Reine, à Clermont-Ferrand, les rames de TER SNCF et de métro RATP se succèdent, sans oublier d'autres chantiers prestigieux comme la rénovation de voitures de l'Orient Express. L'entreprise de maintenance ferroviaire a des carnets de commandes bien remplis qui occupent à plein temps ses 266 salariés. Mais ceux-ci restent préoccupés.

Prêt bancaire espéré

« On a frôlé la cessation de paiements en décembre, rappelle Anthony Vedeau, délégué CGT. Les TER promis par le président de Région sont bien là. Mais pas un prêt bancaire de 2 millions d'euros indispensable. Alors on jongle, mais c'est de plus en plus compliqué.

Ce prêt, toujours espéré, doit permettre aux ACC de franchir ce cap difficile en attendant que les chantiers en cours se traduisent en facturations et reconstitue la trésorerie. Pour le directeur, Jean-Marc Couderc, la situation reste viable? : « Pour l'instant, on s'en sort. On a besoin de solutions au jour le jour, de clients qui nous soutiennent en aménageant des conditions de paiement. De ce point de vue, la RATP, par exemple, joue pleinement le jeu. Et pour le chantier TER, les négociations sont en cours. Nous tenons nos engagements sans créer de nouveaux passifs. »

En recherche d'un partenaire industriel

À plus long terme, outre un déménagement sur un site plus adapté qui n'est pas encore enclenché, l'entreprise cherche à pérenniser son activité en s'adossant à un partenaire industriel. « C'est une solution sur laquelle nous travaillons en parallèle », confirme Jean-Marc Couderc.

« Il faudrait que cet adossement se concrétise dans l'année, estime Anthony Vedeau. Certains candidats se sont positionnés. Mais nous voulons quelqu'un qui tienne la route. »

Le représentant CGT mènera jeudi 17 janvier, à Paris, une délégation qui doit être reçue au ministère de l'Économie, en fin de matinée. Il s'agira d'interpeller l'État sur la situation des ACC, qui célèbrent leurs 100 ans en 2019, mais aussi « sur la politique industrielle de notre pays ». À ce titre, des salariés de Luxfer, l'entreprise de Gerzat dont la fermeture est programmée au printemps, se joindront à cette délégation.

Patrice Campo



Publié le 4 octobre 2018

Béatrice Steffan, nommée référente pour le grand débat national dans le Puy-de-Dôme

Béatrice Steffan, secrétaire générale de la préfecture, a été nommée par la préfète du Puy-de-Dôme référente pour le grand débat national dans le département. En attendant la nomination de relais dans chaque arrondissement.

Face aux prises d'initiatives d'Emmanuel Macron, les préfectures, représentantes de l'État, apprennent à suivre l'agenda fixé par le président de la République.

Dans le Puy-de-Dôme, plusieurs décisions ont été prises dans la journée de ce lundi. À commencer par la nomination d'un référent pour ces débats.

En l'occurrence, une référente en la personne de Béatrice Steffan, secrétaire générale de la préfecture.

Assurer la sécurité

« Elle aura pour rôle de garantir que les débats se tiennent dans de bonnes conditions, en particulier en ce qui concerne la sécurité », explique Anne-Gaëlle Baudouin-Clerc, préfète du département. Et Béatrice Steffan sera accompagnée dans sa tâche. « Je veux nommer dans chaque arrondissement un relais venant d'horizons différents : associatifs, économiques... Je trouverai ces personnes dans les prochaines heures. »

Ce lundi matin, la préfète va rencontrer la présidente des maires et le président des maires ruraux.

La préfète se dit consciente qu'il s'agit d'un « exercice inédit qui peut susciter la peur et des questions », mais qu'avant tout le pays « a besoin de dialogues et d'échanges en ce moment ».

La préfète et ses collaborateurs participeront à plusieurs débats. Un site Internet est à disposition des citoyens ainsi qu'un numéro vert disponible de 9 heures à minuit du lundi au samedi.

Simon Antony



Publié le 18 janvier 2018

Puy-de-Dôme : le groupe Luxfer accepte d'examiner la contre-proposition des salariés

Le groupe Luxfer Gas Cylinders a annoncé, en novembre 2018, sa décision de fermer l'usine de Gerzat dans le Puy-de-Dôme. Les 136 salariés vont faire d'ici le 29 janvier une contre-proposition pour sauvegarder l'activité. Vendredi 18 janvier, le groupe a déclaré accepter de l'examiner.

Le 26 novembre 2018. Les 136 employés de Luxfer France, entreprise spécialisée dans la conception et la production de bouteilles de gaz à haute pression installée à Gerzat, dans le Puy-de-Dôme, apprenaient l'intention du groupe de cesser toute activité sur le site courant 2019.

Début janvier, les salariés réunis en assemblée générale annonçaient leur intention de faire une contre-proposition pour sauvegarder l'activité et les emplois.

Le groupe Luxfer Gas Cylinders, lors de la réunion du vendredi 18 janvier, a déclaré accepter d'examiner cette contre-proposition. Cette dernière sera présentée d'ici le 29 janvier prochain par les salariés. Elle fera également l'objet d'un examen par les services de l'État, de la région et de la métropole.

La préfecture du Puy-de-Dôme a indiqué que les services de l'Etat sont "totalement mobilisés dans le suivi des conséquences de la décision du groupe Luxfer" et qu'ils "veilleront avec fermeté à ce que l'entreprise assume toutes ses responsabilités, notamment dans le champ environnemental".

Selon les salariés, le motif économique avancé par la direction n'est pas fondé. *"Le carnet de commande est rempli"* soulignait début janvier Cédric Artaud, planificateur de production à Luxfer. A ses côtés Frédéric Vigier, délégué syndical CFDT Luxfer France expliquait : *"Pour nous l'objectif, c'est maintenir l'emploi en faisant des propositions alternatives pour montrer aux actionnaires que l'entreprise est viable ».*

D. Cros



La Commission presse vous remercie

BARBOSA Laetitia

CHASSANG Marlène

LAURENT Jimmy

LARDON Léa

LE GAL Mathieu

POULET Jenny

PULVERIC Elisa

SEGONDY Marion

Retrouvez-nous sur horizonsocial.fr

