

SNEPL

Syndicat National de l'Enseignement Privé Laique

Automne 2020- n°169



La lettre de liaison des personnels de l'enseignement et de la formation





Inaptitude professionnelle :

vous êtes accompagné

Le médecin du travail vous a déclaré en inaptitude professionnelle* ?

Grâce au fonds de solidarité mis en place par les partenaires sociaux de votre branche et à votre contrat de prévoyance Malakoff Humanis, vous pouvez bénéficier d'un soutien financier pour mieux vivre ce mois sans rémunération.**

Pour en savoir plus, appelez le : 3996 service gratuit + prix d'un appel local
ou adressez un e-mail à : actionsociale.assurance@malakoffhumanis.com

* Inaptitude professionnelle : 30 jours sans salaire

**Conditions d'octroi : montant maximum de l'indemnisation de 2500 € par mois sous conditions de ressources.

Comment négocier un accord de Télétravail	4
Mettre en place votre droit à la déconnexion	12
Lettre intersyndicale	15
Affiche	16
Accords, chartes et DUE	18
Actualités des branches professionnelles	20
Du DIF au CPF	22
Coup de gueule	23
Arnaque à la négociation	24
Chronique prud'homale	25
Le Snepl à l'ère du numérique	28
Résultats des élections	30
Bulletin d'adhésion	31

Directeur de la publication:

Hervé Coppier

Rédacteurs:

Hervé Coppier,
Hélène Desclée,
Valérie de Montvallon,
Patricia Pernot Sautetner
Emmanuelle Roosen,
Stéphane Thuel,
Hélène Dufresne,

Réalisation:

Sabine Roux
@rosrows

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR
14-16 rue Scandicci
93500 PANTIN
01 84 74 14 09 (Répondeur)
06 12 04 89 50

www.snepl-cftc.fr
snepl@yahoo.fr
sneplsc@yahoo.fr

Cher(e)s Adhérent(e)s,

Tout d'abord une pensée pour notre collègue Samuel Paty, défendons la République et ne nions pas l'évidence, nous combattons toujours les ennemis de notre république laïque sur notre territoire!
Restons unis!

La rentrée est déjà lancée depuis 2 mois avec le téléenseignement et télétravail en cette période de Covid 19.

La pandémie ne faiblit pas malheureusement aussi liée au comportement de certains. Espérons qu'un nouveau confinement total n'ait pas lieu avant Noël.

Justement vous trouverez quelques lectures sur le télétravail comment négocier un accord d'entreprise dans cette thématique. Il est incroyable de penser que certains employeurs restent réfractaires au télétravail alors que toute la période du confinement a montré que chaque salarié a donné son maximum.

Le droit à la déconnexion prend alors toute son importance et vous lirez comment le négocier.

De nouvelles élections ont eu lieu à la Fondation Maison des Sciences de l'Homme et à l'IRFA, très beaux résultats pour le Snepl!

Pour vous apporter toujours plus d'informations utiles, le Snepl poursuit son développement à l'ère du numérique avec ses différents sites à consulter sans limitation...

La chronique des Prud'hommes vous explicitera plusieurs nouveaux litiges et leur résolution comme à chaque bulletin.

Enfin, avant le 31 décembre 2020, il est indispensable de passer du DIF au Compte Personnel de Formation, pensez-y!

Toute l'équipe du SNEPL vous souhaite une bonne fin d'année, prenez-soin de tous ceux qui vous entourent et portez-vous bien!

Hervé Coppier
Président

Comment négocier un accord de télétravail, (en période d'urgence), dans votre entreprise ?

Mots clés: Télétravail, accord collectif, charte, télétravail occasionnel, circonstances exceptionnelles, droit au télétravail, statut du télétravailleur, protection en cas d'accident du travail.

Le télétravail c'est quoi ?



Depuis le mois de mars, de nombreux établissements ont choisi de pratiquer leur enseignement en ligne et/ou hors site ou en bimodalité.

Plus encore, là où le travail en présentiel sur site devait reprendre, il est à nouveau remis en question. On assiste en effet, depuis la reprise, à de nombreuses fermetures d'écoles ou de classes, dues à l'apparition de nouveaux clusters dans les écoles primaires, collèges, lycées et dans l'enseignement supérieur. Les administratifs aussi, du fait de la crise du Coronavirus, ont été appelés à télétravailler non par choix mais par obligation.

De plus, on observe que nombre d'écoles envisagent de systématiser le travail en distanciel - projet déjà dans les cartons de nombreux établissements - et d'en faire une norme d'enseignement, ce qui ne manque pas de soulever d'importantes questions.

Par ailleurs, le télétravail est en réalité la norme pour les enseignants depuis de longues années - puisqu'ils travaillent à domicile en utilisant leurs outils informatiques - mais il n'a jamais été encadré, permettant des dérives telles que la non prise en charge des frais d'équipement et de matériel, la surcharge de travail hors des horaires réglementaires, la mise à disposition d'une partie de leur salon pour leur employeur etc.

Le travail est normalement volontaire mais le télétravail imposé est le lot commun de nombre d'entre nous depuis le déclenchement du confinement le 17 mars 2020 et, depuis le 1er septembre, c'est une pratique recommandée par le gouvernement.

Or les modalités d'encadrement de ce télétravail varient énormément d'un établissement à l'autre et, si l'on en croit les responsables d'établissements, directeurs d'écoles et autres DG, elles ne semblent être encadrées par aucun texte coercitif ni même indicatif.

Des négociations « sauvages » sont ainsi engagées sans que l'on sache quel est l'interlocuteur habilité à négocier. Dans ces temps confus et anxiogènes, difficile pour les délégués syndicaux, les représentants du personnel et les salariés de savoir à quel saint se vouer.

Qu'en est-il en réalité ?

Qu'est-ce que le télétravail ?

Définition

« Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. »



Dans la pratique on trouve de nombreuses utilisations du mot « télétravail » :

1. Télétravail salarié à temps partiel (1 à 4 jours par semaine) ou à temps plein avec avenant au contrat de travail ou sans avenant écrit (« télétravail gris ou noir »).
2. Télétravail dans les bureaux de l'entreprise mais avec des collègues et une hiérarchie éloignée. Ce « télétravail » n'est pas pris en considération par la loi sur le télétravail ni par la plupart des accords d'entreprise car il est exécuté dans les locaux de l'entreprise.
3. Télétravail en télécentre propre à l'entreprise (même situation que la précédente)
4. Télétravail salarié à domicile de « débordement régulier » (en plus du travail normal au bureau)

5. Télétravail salarié à domicile « occasionnel », par exemple pour tenir un délai urgent effectué en général sans document écrit contractuel.

6. Télétravail « exceptionnel » (circonstances atmosphériques, grèves des transports, épidémie, ...) effectué en général sans document écrit contractuel.

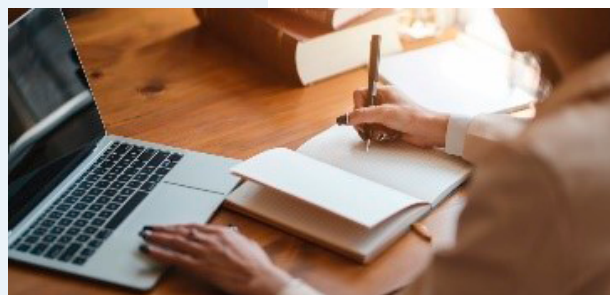
7. Télétravail effectué par les salariés itinérants « nomades », qui travaillent aussi bien au bureau, que chez le client, le fournisseur, dans le train, dans l'hôtel, dans l'avion, dans l'aéroport ... ou à domicile effectué en général sans document écrit contractuel

8. Télétravail non salarié : autoentrepreneur, professions libérales, TPE, ...

9. « Coworking » : travail collaboratif et en réseau dans des « tiers lieux » (ni entreprise, ni domicile).

Il est donc important d'identifier les types de télétravail en vigueur dans votre environnement afin de mieux les encadrer. Un accord devra comporter un ou plusieurs volets selon les cas de figure :

télétravail choisi, télétravail subi par exemple.



Télétravail : ce que dit la loi

Quel est le cadre légal du télétravail ?

L'accord cadre européen de 2002, repris par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 (étendu par l'arrêté du 30 mai 2006), les articles L122-9 et suivants du code du travail (modifiés par l'ordonnance du 22 septembre 2017) encadrent les conditions de travail sur les aspects suivants :

Article 1 : Définition du télétravail (obligatoire, on ne peut y déroger)

Article 2 : Caractère volontaire du télétravail (obligatoire, on ne peut y déroger)

Article 3 : Principe de réversibilité (obligatoire, on ne peut y déroger)

Article 4 : Conditions d'emploi des télétravailleurs (obligatoire, on ne peut y déroger)

Article 5 : Protection des données (à négocier)

Article 6 : Domaine de la vie privée (obligatoire, on ne peut y déroger)

Article 7 : partie 1 : Équipements nécessaires pour l'exercice du télétravail (on ne peut y déroger)

Article 7 : partie 2 : prise en charge des fournitures (à négocier)

Article 8 : Conditions requises en matière de santé au travail (on ne peut y déroger)

Article 9 : Organisation du temps de travail (obligatoire, on ne peut y déroger)

Article 10 : Formation des télétravailleurs (obligatoire, on ne peut y déroger)

Article 11 : Droits collectifs des télétravailleurs (obligatoire, on ne peut y déroger).

- L'ANI du 19 juillet 2005 s'applique à l'ensemble des employeurs relevant d'une fédération adhérente de l'une des 3 organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) signataires, sauf si un accord collectif d'entreprise sur le télétravail a été conclu.

- La loi travail 2016 donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche et sur l'ANI 2005 (sur certains points).

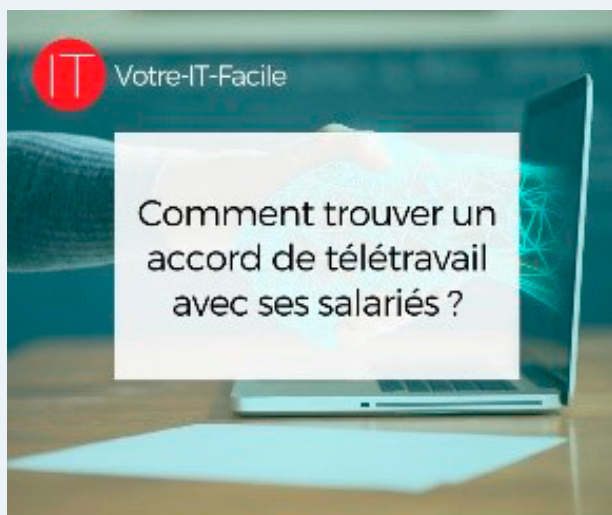
- L'Ordonnance du 22 septembre 2017 a pour objectif clair de « Favoriser le recours au télétravail » et modifie les 3 articles L-1222-9, L-1222-10 et L-1222-11 qui concernent le télétravail.

- La Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 modifie un seul article du Code du travail, l'article L-1222-9.2.

Il n'y a pas, à ce jour, d'accords de télétravail négociés dans les conventions collectives des OF et de l'EPI. Vos représentants dans les différentes négociations nationales des accords collectifs œuvrent de façon urgente pour intégrer de tels accords dans les conventions collectives, mais ce n'est pas partie gagnée et cela restera, de toute façon, assez général afin de couvrir toutes les réalités professionnelles de la branche.

Il est donc de votre ressort de négocier le meilleur accord de télétravail possible dans votre environnement, un accord qui encadre au mieux les pratiques et empêche les dérives telles que la non prise en charge des frais d'équipement, le surinvestissement ou l'isolement, l'empiètement sur la vie familiale, l'auto-formation etc.

Comment négocier un accord de télétravail ?



Si « En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. » (L122-11). Le fait même que le Coronavirus impose un recours au télétravail qui s'installe dans la durée suppose, pour nous, la signature d'un accord qui encadre les pratiques.

L1222-9 du Code du travail prévoit que « le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe ».

Ce n'est qu'en l'absence d'accord collectif, qu'une charte peut être rédigée. On donne ici la priorité à la négociation collective et au dialogue social. Il rappelle aussi que « le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail ».

Pour vous aider la « base nationale de données » créée par la loi du 8 août 2016 regroupant les accords d'entreprise et de branche conclus depuis le 1er septembre 2017 est accessible sur le site legifrance.fr Vous pourrez y trouver des exemples d'accords de télétravail négociés.

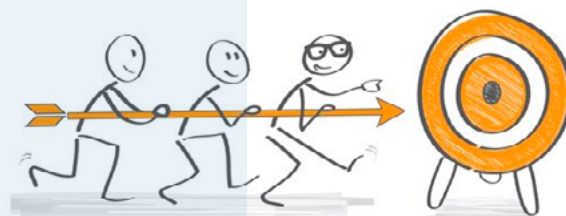
Quels sont les objectifs d'un accord télétravail ou d'une charte ?

Définir les enjeux sociaux et organisationnels de l'application du télétravail dans l'entreprise, de façon collective et individuelle.

Définir les activités éligibles au télétravail et les impacts sur les emplois recouvrant ces activités.

Éditer un guide d'usages pour les salariés en télétravail.

Construire des indicateurs de suivis et d'impacts du télétravail sur l'activité de l'entreprise et la santé des salariés.



Quelle est la différence entre une charte et un accord ?

Une charte est un document de l'employeur qui vient compléter **le règlement intérieur**. Ce sont des règles de bonne conduite. Le règlement intérieur de l'entreprise est lui-même rédigé par l'employeur et fait l'objet d'une consultation par le CSE.

C'est donc un document très peu protecteur mais c'est peut-être mieux que rien.

Un accord est une négociation pour une adaptation concrète du code du travail à l'entreprise. C'est un acte écrit.

Dans les entreprises de 50 et plus, il est négocié par l'employeur et **les délégués syndicaux**; en l'absence de DS, par l'employeur et le CSE; en l'absence de CSE par l'employeur et un ou des salariés, non élus, mandatés par une organisation syndicale représentative; en l'absence de tels élus mandatés, l'employeur propose un projet d'accord qui fait l'objet d'un référendum.



Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, il est négocié par l'employeur et les délégués syndicaux; en l'absence de DS, par l'employeur et le CSE; en l'absence de CSE, (justifié par un PV de carence), par l'employeur et un ou des salariés, non élus, mandatés ou non par une organisation syndicale représentative; sinon, l'employeur propose un projet d'accord qui fait l'objet d'un référendum.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de CSE (justifié par un PV de carence), l'employeur propose un projet d'accord qui fait l'objet d'un référendum, le projet doit être validé par un vote aux 2/3 des salariés.

Le texte de l'accord doit comprendre **un préambule** pour présenter les objectifs de l'accord, réaffirmer les principes de loyauté et résumer le **contenu**, ainsi qu'un **calendrier des négociations futures** à mettre en place au sein de l'entreprise. Il doit également préciser **des clauses de suivi et de revoyure**, ainsi qu'une **durée de validité**. Les clauses de suivi et de revoyure ont pour objet de pouvoir vérifier l'application et le respect des accords signés, d'en vérifier la justesse des interprétations et d'y apporter des améliorations au regard des retours du terrain. Ils sont fort bien listés dans l'ANI 2005, néanmoins...

Quels sont les points d'attention pour bien négocier ?

Quand le télétravail est subi, il suppose un certain nombre de contraintes et de droits inhérents à cette absence de choix qui doivent particulièrement s'imposer à l'employeur.

Les règles de réversibilité vers l'organisation antérieure doivent être définies : une fois la crise sanitaire passée, le télétravail est par principe un télétravail choisi. Il faut donc inscrire noir sur blanc une clause de réversibilité à l'organisation antérieure sauf si le télétravail se poursuit explicitement à la demande du salarié.

Les cas de recours au télétravail occasionnel doivent être définis: crise sanitaire, grève de transports, intempéries, inaptitude temporaire, inaptitude définitive etc. ainsi que la possibilité d'une suspension provisoire du télétravail quand des dysfonctionnements de matériel et de réseau ou des événements extérieurs le rendent impossible (ex: inondation, incendie du lieu de travail).

Les cas particuliers où le télétravail peut être imposé de façon temporaire pourraient être précisés.





Les contrats de travail doivent être respectés et les règles en matière de durée du travail rester inchangées. Le télétravail ne peut être pratiqué que pendant les jours et horaires de travail indiqués dans les contrats de travail des salariés. Les temps de pause et de repos doivent être respectés.

La vie privée doit être respectée: la distinction entre temps de travail et temps de repos doit être claire et garantir le droit à la déconnexion des salariés. Les moyens de surveillance du salarié doivent être pertinents, proportionnés à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé.

Les conditions matérielles des salariés à domicile ou sur site doivent être de caractère similaire: accès à du matériel informatique de qualité, prise en charge des fournitures de bureau, participation aux abonnements hauts débits, frais engagés par le télétravailleur en cas d'indemnité d'occupation (tout ou partie de son salon est de facto transformé en bureau au bénéfice de l'employeur).

L'article 7 de l'ANI 2005 est particulièrement éclairant sur la question mais nous présente un horizon malheureusement inatteignable de protection. «Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise».

(ANI 2005, Article 4).

En période d'urgence sanitaire comme aujourd'hui, si l'employeur vous impose de télétravailler

- Il doit vous fournir un ordinateur si vous n'en avez pas ou que vous ne souhaitez pas utiliser votre ordinateur personnel.
- Il doit assurer l'adaptation et l'entretien de votre ordinateur, dans le cas où vous utiliseriez votre ordinateur personnel.
- Il doit vous faire bénéficier d'un service approprié d'appui technique, d'un dispositif de gestion des pannes et incidents (qui prévenir ? Dans quels délais ? que faire ?)
- Il n'est pas dans l'obligation de vous fournir ou de vous rembourser les frais de fournitures. Cependant vous pouvez négocier en vous appuyant sur l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 et la jurisprudence Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-21877 qui dit que, même en l'absence d'accord collectif ou de charte, le principe selon lequel «les frais professionnels doivent être supportés par l'employeur» reste applicable (Cass. soc., 6 nov. 2013, n° 12-21877) ; ce n'est pas au salarié de les prendre en charge même si le code du travail est muet sur ce point.



La prise en charge des frais (achat de matériel informatique...) peut s'effectuer sur la base des frais réels, sur présentation d'une facture des frais engagés par le salarié. Elle peut aussi se faire par le versement d'une allocation forfaitaire : une tolérance de l'Urssaf admet l'exonération de cette allocation à hauteur de 10 euros par mois pour un jour de télétravail (50 euros pour 5 jours)

- **Les formations aux nouveaux outils** du travail induites par ces nouvelles conditions de communication (téléconférences etc.) et les formations aux plateformes d'enseignement à distance doivent être décomptées en tant qu'heures de travail effectif et non en heures de formation externe ou, pire encore, en heures induites.
- **Des dispositifs de protection de la santé du télétravailleur doivent être mis en place avec l'employeur et le CSE** afin de prévenir les risques de sur-connexion, de mauvaise répartition de la charge de travail, de la perte de lien et du renforcement des inégalités.
- **Les droits collectifs des salariés et de leurs représentants doivent être respectés**: «Par ailleurs, conformément aux dispositions du code du travail relatives au droit d'expression directe et collective des salariés, les employeurs veillent à mettre en place les outils permettant l'accès des salariés à des espaces de dialogue professionnel.» (Accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres)

Questions en vrac à (se) poser :

le matériel fourni par l'entreprise est-il assuré par le salarié ou par l'entreprise?

Qui prend en charge le financement d'un éventuel surcoût de prime d'assurance?

Que se passe-t-il dans le cas d'un ordinateur utilisé par plusieurs membres de la famille?

Que se passe-t-il, qui est responsable, si je perds des données personnelles, professionnelles ou institutionnelles?

Qui assure la responsabilité des coûts liés à la perte ou à la détérioration de mes équipements ou de mes données?

Que faire quand la bande passante de mon réseau est insuffisante?

Que se passe-t-il si je ne peux pas travailler parce que mon ordinateur est tombé en panne ou mon réseau est mort?

Qui prend en charge les surcoûts d'un abonnement plus performant (à la fibre par exemple)?

Comment l'entreprise peut-elle imposer et vérifier les mesures de sécurité RGPD sur un matériel qu'elle ne financerait pas?



TÉLÉTRAVAIL



Quoi d'autre ?

Un tel accord appelle un accord ultérieur sur le travail en distanciel qui porterait, entre autres, sur les formations adaptées, la redéfinition des tâches induites, connexes et annexes, les droits d'auteur et le droit à l'image. Là encore vos négociateurs de branche ont enclenché une réflexion qui, nous l'espérons, pourra se traduire en de meilleures protections. Le chantier est vaste, mais il est essentiel si nous voulons pouvoir garder la main sur la définition de nos professions et garantir un enseignement de qualité.

Tous au SNEPL, nous vous souhaitons de bonnes négociations. N'hésitez pas à venir vers nous pour vous accompagner dans vos stratégies de négociation. Soyez exigeants mais pas trop gourmands : évaluez ce qui est de l'ordre de l'indispensable, du nécessaire ou du souhaitable, au regard de la réalité de vos structures.

Quels sont les points sur lesquels vous ne voulez pas transiger ?

Quels sont ceux que vous pouvez abandonner au fil de la négociation – comme un cadeau à la Direction, un gage (mesuré et pensé à l'avance) d'ouverture d'esprit et de loyauté. N'hésitez pas à mettre en avant les avantages de la signature d'un tel accord et les risques encourus par l'entreprise en son absence : ambiguïtés juridiques liées au télétravail (temps de travail et travail dissimulé), protection des données de l'entreprise, lutte contre la cybercriminalité, délitement du lien social, difficultés de management à distance, isolement et burnout, jalousies liées à l'arbitraire des conditions de travail accordées oralement, etc.

N'hésitez pas à faire relire votre accord, avant signature, par un juriste expérimenté.

Mettre en place votre droit à la déconnexion

S'il y a bien un droit qui va avec le télétravail, c'est celui de la déconnexion. En ces temps où les messageries, les applications sur nos téléphones nous sollicitent en permanence, il nous semble impératif de faire le point.



Ce droit à la déconnexion a certes pour objectif de protéger le salarié mais aussi celui de limiter les risques nouveaux pour les employeurs créés par l'effritement croissant de la frontière vie privée-vie professionnelle : risques psycho-sociaux, risques de non-respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires), risque de harcèlement, risque de requalification en heures d'astreinte... Il a par exemple été admis que l'envoi ou la réception d'emails le soir, le week-end ou pendant les congés peut constituer un mode de preuve pour le salarié pour faire requalifier ses temps en travail effectif et obtenir le paiement d'heures supplémentaires.

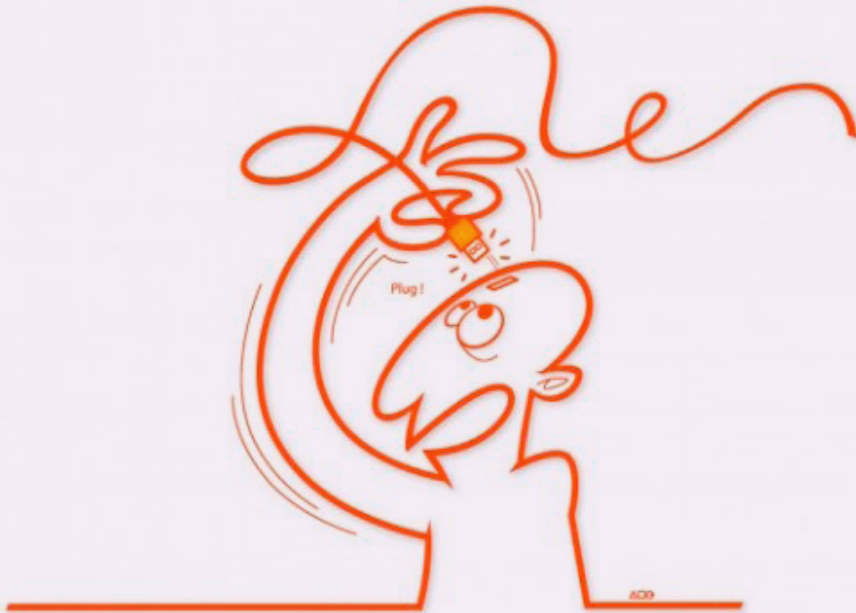
Mais, au fait, c'est quoi la déconnexion ?

La loi Travail a introduit dans le Code du travail, un «droit à la déconnexion» applicable à tous les salariés. Se déconnecter, c'est l'action de «se séparer». La déconnexion pourrait être comprise alors comme le droit pour tout salarié **de ne pas être connecté**

à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels etc.) **en dehors de son temps de travail**, et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits «nomades»...).

Néanmoins, il n'existe pas d'article en soi dans le code du travail sur le droit à la déconnexion. C'est un droit qui fait l'objet d'une négociation dans deux circonstances encadrées par le code du travail : pour tous les salariés, l'article L2242-17 du code du travail ; pour les salariés en forfait jour uniquement, l'article L3121-64 du code du travail.

L'article L2242-17 du code du travail qui concerne **la négociation sur l'égalité homme femme et la qualité de vie au travail**, s'est vu ajouté en août 2016 un 7ème alinéa ainsi rédigé : « Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en



vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.»

Le droit du travail n'en fait pas de définition mais assigne à la déconnexion des objectifs comme celui d'«assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale». Pour les salariés en forfait jour, l'article L3121-64 du code du travail relatif à l'accord autorisant la conclusion d'une convention individuelle de forfait jour détermine les modalités du droit à la déconnexion. Si tel n'est pas le cas l'article L3121-65 prévoit alors que l'employeur définit les modalités du droit à la déconnexion du salarié conformément aux stipulations de l'alinéa 7 de l'article L 2242-17.

Comment mettre en place ce droit à la déconnexion ?

La première possibilité comme le précise l'article L2242-17 du code du travail est de négocier **un accord dans le cadre de l'égalité homme femme et de la QVT** ou comme le précise l'article L3121-64 de négocier un accord qui autorise la conclusion d'une convention individuelle de forfait jour. Il vous faudra donc bien identifier les acteurs de la négociation : délégué syndical (plus de 50 salariés), délégué du personnel désigné en qualité de délégué syndical par

une organisation syndicale (moins de 50 salariés), etc. **Il résulte de ces dispositions que la priorité est donnée à la négociation collective.**

À défaut d'accord, l'employeur n'est pas dédouané pour autant et l'article de loi précise qu'une charte de bonne conduite doit être rédigée par l'employeur : une consultation du CSE sera organisée pour avis et en l'absence de CSE l'employeur consultera les délégués du personnel.

La position du SNEPL est que ce droit à la déconnexion doit en priorité être négocié avec les délégués syndicaux dans l'accord d'entreprise (qui devrait intégrer les accords QVT et égalité HF) et, à défaut d'accord d'entreprise et/ou de délégués syndicaux, avec les élus du CSE dans le règlement intérieur. Sinon, on pourrait imaginer que l'employeur pourrait faire en sorte qu'il n'y ait pas d'accord et élaborer une charte comme bon lui semble. Rappelons que les élus du CSE n'ont pas pouvoir de négociation, ils n'ont qu'un pouvoir de persuasion. (Voir encadré dans ce même numéro).

Quand négocier ?

Il est d'ordre public, donc obligatoire que la négociation sur l'égalité homme femme et la QVT se tienne au moins **une fois tous les 4 ans** (L2242-1 du code du travail) dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales. Cette disposition d'ordre public peut être négociée et si aucun accord n'est trouvé, les négociations devront être ouvertes **chaque année** (L2242-13 du code du travail).



Qu'est-ce qui peut être négocié sur ce droit à la déconnexion ?

Le droit à la déconnexion présente un double enjeu à la fois pour :

- L'employeur qui doit assurer la santé et la sécurité au travail en faisant respecter la durée du travail, en garantissant le repos du salarié et en régulant la charge de travail.
- Le salarié, qui doit pouvoir concilier vie personnelle et vie professionnelle et préserver sa santé physique et mentale.

Peuvent être négociés :

- Les temps de déconnexion, sur la pause déjeuner, en dehors des heures de travail ;
- Les modalités de cette déconnexion : limiter/interdire l'envoi des mails en dehors des heures de travail, la lecture des mails, la réponse aux mails...
- Les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques : utilisation raisonnée de la messagerie, du téléphone portable, activation des messageries d'absence et de réorientation, signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate...,
- La sensibilisation et formation des salariés et de leurs responsables d'encadrement. Points réguliers d'échange sur l'organisation du travail, sur la charge de travail...

De telles mesures supposent un engagement et une discipline collective mais il est possible d'aller plus loin dans la responsabilisation des entreprises et l'application uniforme de règles claires. Il nous apparaît évident que ce n'est pas aux salariés - émetteurs et destinataires des courriers, de maîtriser le droit à la déconnexion mais bien à l'entreprise : le groupe Banque Populaire Caisse d'Épargne a ainsi été amené à modifier l'organisation du travail par une

coupe des messageries de 21h00 à 7h00 en semaine et durant le week-end. D'autres sociétés ont mis en place des mesures de contingents (« compteur email ») ou de systèmes d'envoi différé ou encore des programmes Mail on Holiday, prévoyant que les messages arrivant pendant les vacances sont automatiquement supprimés de la boîte de réception du salarié et redirigés automatiquement vers d'autres interlocuteurs

Et pour le télétravailleur ?

Le code du travail dans ses articles L1222-9 et suivants ne prévoit pas de dispositions particulières pour le télétravailleur, mais il nous semble intéressant de pouvoir négocier des dispositions complémentaires sur la déconnexion lors d'un accord sur le télétravail (voir article dans ce même numéro) ou d'un accord sur la QVT. Vous pourriez aborder plus particulièrement les modalités de contrôle du temps de travail, de régulation de la charge de travail et les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur.



Hélène Dufresne

Mercredi 14 octobre 2020

Les syndicats rappellent leurs exigences au gouvernement dans une lettre commune

Monsieur le Premier ministre,

Nos organisations syndicales ont décidé de s'adresser conjointement au gouvernement du fait du contexte particulier dans lequel se trouve le pays dans son ensemble, la population salariée en particulier.

La crise sanitaire, due à la pandémie de Covid-19, en est à son dixième mois sans que l'on puisse en prédire l'issue. Ses conséquences pour la santé, notamment des personnes les plus exposées, sont d'ores et déjà dramatiques. Ses conséquences sociales et économiques sont désormais violentes pour l'emploi, les perspectives d'emplois, les salaires et les conditions de vie d'une partie importante de la population, la moins favorisée, les jeunes en particulier.

Dans une telle période d'incertitude et d'inquiétude tant pour la santé que pour l'emploi, il nous paraît essentiel que le dialogue social se traduise par une écoute et une réponse effective de la part des pouvoirs publics et le respect de l'autonomie de la négociation collective. Dans un contexte très évolutif, incertain et d'urgence, nos syndicats, délégués et représentants du personnel ont été fortement sollicités par les salariés.

Malgré des conditions d'exercice dégradées de leur rôle, tant du fait des contraintes sanitaires que de l'affaiblissement des moyens de représentation collective des salariés dus aux effets des ordonnances 2017 réformant le code du travail, ils ont joué un rôle important pour que soient assurées au mieux la protection de la santé au travail et la continuité des activités essentielles.

Ils doivent faire face aujourd'hui à la dégradation majeure de la situation économique et son cortège de restructurations, de suppressions d'emplois, d'augmentation du chômage et de la précarité.

Or, les dispositions sanitaires accrues, destinées à limiter la propagation du virus, se traduisent par des restrictions importantes, notamment en matière syndicale, en ce qu'elles limitent de fait l'exercice régulier du droit de réunion et de manifestation.

Nous demandons ainsi une réunion rapide sur l'évaluation des conséquences des ordonnances travail afin de rétablir les droits de représentation collective des salariés à la hauteur des enjeux actuels.

Alors que des dispositifs d'aides publiques massives sont mis en œuvre pour soutenir l'activité des entreprises, nous en appelons à ce que ces aides conduisent effectivement à préserver les emplois, les salaires et les garanties collectives. C'est pourquoi de véritables engagements doivent être exigés en contreparties et contrôlés quant à leur mise en œuvre effective à court, moyen et long terme, a contrario de ce que nous avons connu et constatons trop souvent. Ce contrôle doit être exercé de l'entreprise, aux territoires jusqu'au niveau national.

Nos confédérations syndicales exigent dans le même temps une réunion d'urgence consacrée à la reconnaissance effective du rôle essentiel des salariés et salariées des emplois dits de la deuxième ligne qui doit se traduire sans délai par une revalorisation des salaires, conditions de travail, d'emploi et de carrières.

Face à la situation de l'emploi et du chômage, nous renouvelons la nécessité que la réforme de l'assurance chômage, décidée en juin 2019, reportée finalement jusqu'à la fin de l'année 2020, soit abandonnée au profit du retour aux dispositions de la convention qui avait été négociée en 2017, qui pourrait ainsi être prorogée d'une année.

Du fait de cette même situation, nous affirmons, quelles que soient nos analyses et positions sur le fond, que le gouvernement devrait annoncer que l'heure n'est pas de remettre à l'ordre du jour le sujet des retraites.

Une copie de ce courrier est adressée à monsieur le président de la République.

Soyez assuré, Monsieur le Premier ministre, de l'expression de notre haute considération.

Cyril Chabanier, Président Confédéral CFTC;
Laurent Berger, Secrétaire Général CFDT;
Philippe Martinez, Secrétaire Général CGT;
Yves Veyrier, Secrétaire Général FO;
François Hommeril, Président Confédéral CFE CGC

INFO CORONAVIRUS



TÉLÉTRAVAIL, Enseignement Formation



**EN CETTE PÉRIODE PARTICULIÈRE,
LE SNEPL VOUS**

ACCOMPAGNE

**POUR SAVOIR QUELS SONT VOS DROITS
ET COMMENT VOUS ORGANISER,**



Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque



Accords, chartes et decision unilaterale de l'employeur (DUE)

Depuis la loi travail de 2017, une place prépondérante est faite aux accords d'entreprise qui parfois priment sur les accords de branche. Le souhait du législateur, sur certaines thématiques, est de coller au plus près de la réalité du terrain.

Et parfois, parce qu'il n'existe pas de sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise ou qu'il y a absence d'accord et que la loi le prévoit, l'employeur peut rédiger une charte. Et certaines fois, l'employeur peut aussi prendre une DUE.

Alors comment s'y retrouver?

Que doit contenir un accord, une charte ou une DUE et surtout quelle est la force d'application de chacun ?

L'accord nécessite une négociation soit avec des Délégués Syndicaux (DS), soit avec le Comité Social et Economique (CSE), soit avec des salariés mandatés ou non en fonction de la taille de l'entreprise et du résultat du premier tour aux élections professionnelles. Et dans les entreprises de moins de 11 salariés c'est un projet d'accord qui sera soumis à référendum auprès des salariés.

Toutes les entreprises peuvent donc prendre des accords, qu'ils soient négociés ou approuvés.

L'accord vient modifier le contrat de travail du salarié, que ce soit par exemple sur des thématiques telles que la rémunération des heures supplémentaires, les règles relatives aux jours de congé payés, à la réduction du temps de travail, aux primes d'ancienneté, aux primes de 13ème mois...

Quel est alors le besoin d'une charte ou d'une DUE puisque l'accord vient couvrir différentes tailles d'entreprise et différentes thématiques?

Oui, mais l'accord d'entreprise demande

- Une négociation, c'est-à-dire un accord qui soit gagnant/gagnant pour les salariés et l'employeur ;
- Du temps, de préparation, de négociation ;
- D'associer aux bonnes dispositions de l'employeur les DS, les élus...

Alors qu'une charte ou une DUE repose essentiellement sur la volonté de l'employeur.

Mais qu'en est-il exactement de cette charte ?

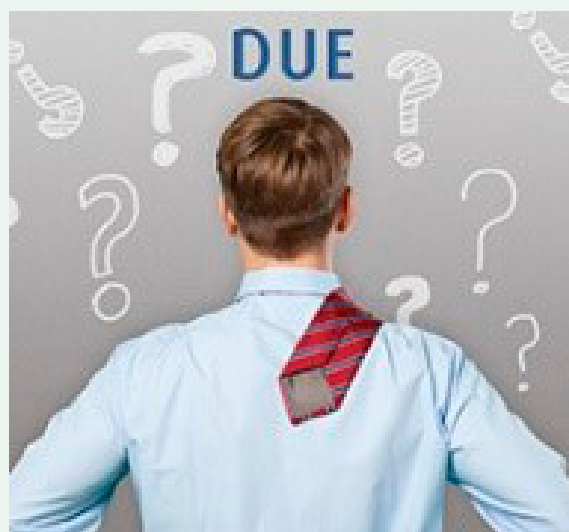
Des dispositions du code du travail prévoient qu'en l'absence d'accord une charte peut être mise en place par l'employeur, c'est notamment le cas pour le télé-travail, pour le droit à la déconnexion. Par contre ces chartes sont soumises à consultation du CSE.

Les chartes sont pléthores, qu'elles soient de bonne utilisation de l'outil informatique, relationnelle ou éthique.

Et quelle est la force d'application de ces chartes?

La charte n'a pas de réelle valeur juridique en soi. Deux conditions doivent être réunies pour la rendre opposable aux salariés :

- La charte est annexée au règlement intérieur, ce qui suppose donc la mise en place d'un règlement intérieur même dans les entreprises où l'effectif est inférieur à 50 personnes.
- Les dispositions de la charte doivent figurer au contrat de travail.



Actu des branches

Organismes de Formation IDCC 1516

Santé et Prévoyance

Dans la branche, nous avons lancé un nouvel appel d'offres pour recommander des opérateurs en santé et prévoyance pour la période 2021-2025. Nous vous avons présenté les opérateurs recommandés dans notre journal n°168 en pages 14 et 15. Aujourd'hui, nous en sommes à la préparation de la mise en œuvre des nouveaux régimes en prévoyance et santé à l'horizon du 1er janvier 2021.

Dans le cadre du bilan de l'action solidarité COVID 19 de la branche des OF, 300 € était alloués aux salariés demandeurs sous conditions d'éligibilité. Plus de 2100 salariés des OF ont pu bénéficier de cette aide, soit plus de 630 000€ du fonds d'action sociale débloqués.



Accord Temps partiel

Un premier accord sur l'aménagement du travail à temps partiel de la branche des OF avait été signé le 17 décembre 2014. Cet accord a été prorogé pour une durée de 18 mois à compter du 1er juillet 2018 jusqu'au 31 décembre 2019. (Avenant du 4 avril 2018 - art. 1er - BOCC 2018-33). Une seconde prorogation a eu lieu pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020. (Avenant du 13 septembre 2019 - art. 2 - BOCC 2019-49).

Les négociations sont donc en cours pour établir un nouvel accord pour 2021.

Les enjeux : le temps partiel « code du travail » est à un seuil minimum de 24h par semaine.

Le Snepl-CFTC conscient que ces 24h par semaine ne peuvent être assurées pour certaines fonctions dans certains organismes, préfère négocier un temps de travail hebdomadaire conventionnel plus faible mais en échange de contreparties précieuses pour l'organisation du travail du salarié. En particulier, une obligation de regroupement des heures de travail et une réduction des temps d'interruption dans la journée permettant d'envisager le cumul des emplois.

Par ailleurs, nous rappelons avec force le caractère obligatoire de la priorité donnée aux salariés à temps partiel pour obtenir toutes les heures qui viendraient à se libérer ou à se créer et qui ressortent de ses compétences.

À suivre...

Négociations en cours sur un accord formation qui sera le 1^{er} de la branche!

Enseignement Privé Indépendant IDCC 2691

A la demande du Snepl-CFTC, un groupe de travail va



faire des propositions sur un accord de branche portant sur le télétravail et l'enseignement à distance. Ce travail devra également couvrir les aspects relatifs à la propriété intellectuelle, le droit à l'image et clairement définir les protections dont doivent bénéficier les salariés confrontés de plus en plus à ces problématiques.

Un accord sur l'APLD, activité partielle de longue durée va également être étudié pour la branche. La forte concentration de très petits établissements rend nécessaire la proposition d'un tel accord de branche qui pourra ensuite être mis en œuvre dans ces établissements.

Dans le cadre de notre régime « santé » auprès de 2 assureurs recommandés (Malakoff Humanis et Harmonie Mutuelle), nous avons négocié une action COVID solidarité.

Cette action concerne les salariés ayant subi du chômage partiel sans maintien à 100% de leur rémunération et vise à les aider dans le financement de leur protection santé. Un financement de 100 € est accordé selon des modalités précises à retrouver sur notre site web www.snepl-cftc.fr/actualites/

Vous n'êtes pas assuré en santé chez un de nos recommandés de branche, demandez à votre assureur de fournir la même aide sur son fonds d'action sociale. Vous avez droit aux dispositions négociées par les partenaires sociaux de la branche.



Enseignement Privé Non Lucratif IDCC 3228

Si les négociations ont repris, 2 points ont particulièrement été l'objet de négociations difficiles. L'introduction du renouvellement de la période d'essai (renouvellement qui n'existait pas dans les conventions jusqu'alors) et surtout l'élargissement de l'utilisation des contrats à durée déterminée d'usage CDDU, jusqu'à présent cantonnés à l'enseignement supérieur, à tous les établissements relevant de l'EPNL. Pour nous, il y a là un danger manifeste de précarisation de nombreux salariés sans que les motifs de recours aux CDDU soient acceptables.

Pour résumer la situation, nous vous proposons la déclaration faite en début de commission paritaire au nom de la délégation CFTC :

« Alors que les conditions du dialogue social ne sont pas réunies, on nous presse, au nom de la DGT qui ne s'est jamais adressée à nous à ce propos, de signer des textes incomplets, non aboutis et sans prendre le temps d'une négociation véritablement loyale selon nous. »

La signature devrait être l'aboutissement de toutes les négociations et d'une vraie pesée globale.

À ce jour, nous ne pouvons que constater des reculs dans la situation des salariés et aucune proposition positive ou même de maintien des dispositions actuelles, malgré la promesse initiale du collège des employeurs !

La CFTC a toujours et continuera d'assurer la défense des salariés et particulièrement des plus petits d'entre eux. Pour cette raison, nous refusons que la précarité s'installe pour tous les salariés de l'EPNL. Nous connaissons trop bien les ravages du CDDU parmi les salariés du supérieur pour souhaiter que ce contrat se répande comme une tâche grasse auprès de tous les autres établissements de l'EPNL.

N'oublions pas que ces établissements qui assurent une mission de service public, bénéficient de financements publics également. Ces financements sont justifiés par le fonctionnement des établissements donc par les moyens humains prioritairement. Seules des équipes stables, professionnalisées, reconnues dans leur travail peuvent permettre d'accueillir dans de bonnes conditions tous les jeunes pour lesquelles les familles nous font confiance.

Ces familles savent-elles dans quelles conditions travaillent les salariés ?

Et savent-elles la précarité qui risque de s'installer pour les salariés ?

Est-ce le modèle souhaité, attendu par l'Enseignement catholique ?

A la CFTC, nous croyons au dialogue et aux négociations « gagnant-gagnant » pour lesquelles de réelles contreparties sont proposées face aux évolutions souhaitées par le collège des employeurs.

Pour toutes ces raisons, la CFTC ne signera pas l'accord 2020-3 qui ne répond pas aux attentes des salariés que nous représentons. »

Mais force est de constater que d'autres syndicats vont signer ces accords et marquer là une dégradation des conditions de travail !

Du DIF au CPF

Dernière minute, la date limite est reportée au 30 juin 2021.



Le DIF ou Droit Individuel à la Formation est un ancien dispositif de financement de la formation professionnelle pour adulte, né par la Loi de formation de 2004, le DIF a disparu par la Loi de formation créant le CPF en 2015. Un salarié à temps plein cumulait au minimum 20 heures de DIF par année civile.

Si vous ne les avez pas « consommées », vous avez des heures de DIF à votre disposition.

Après plusieurs reports, la date ultime de report de vos heures de DIF vers votre CPF a été fixée au 31 décembre 2020, pas un jour de plus.

Si vous ne l'avez pas fait, vous risquez de perdre, pour les personnes qui avaient emmagasiné à raison de 20 heures par an jusqu'à 120 heures de DIF... ce qui correspond aujourd'hui à 120 heures x 15€ soit 1800€ de formation !

Comment convertir mes heures de DIF en CPF ?

- allez sur le site www.moncompteformation.gouv.fr/
- inscrivez manuellement votre solde d'heures de DIF acquis que vous aurez préalablement récupéré sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou sur un document fourni par votre employeur de l'époque.

Comment saisir mon solde d'heures de DIF ?

Les heures DIF sont converties au taux de 15€ de l'heure (ce taux est fixé par décret).

- Saisir un montant arrondi à l'unité supérieure
- Télécharger votre justificatif
- Enregistrez votre solde, celui est automatiquement crédité sur votre compteur en euros.

Comment rechercher une formation ?

- Pour effectuer une recherche de formation, vous devez saisir un mot clé (nom d'une formation, d'un métier ou une compétence). Vous devez également saisir le code postal du lieu où vous souhaitez effectuer votre formation.
- Il vous est également possible de sélectionner les modalités d'enseignements : en présentiel ou à distance. Puis lancez votre recherche !



**100% éligible
au CPF**

Coup de gueule

La CFTC le réclamait, elle l'a obtenu !



Ça sera bien un Accord National Interprofessionnel (ANI), qui régira le télétravail dans le futur et non plus une superposition de textes tantôt dépassés, tantôt contradictoires. Pourtant il y a une semaine, personne ne semblait voir l'utilité ou l'urgence d'un tel accord.

Il aura fallu que la CFTC claque la porte de la concertation (qui ne visait qu'un « diagnostic ») pour que les lignes bougent. Nous ne pouvons que nous en féliciter.

Le Conseil confédéral de la CFTC a donc décidé qu'elle prendra part à la négociation du futur ANI. La participation de la CFTC visera évidemment à tirer parti des opportunités offertes par le télétravail (concilier les temps de vie, limiter les temps de transports...). Elle visera aussi et surtout à protéger les salariés des dommages qui pourraient résulter d'une généralisation abusive du télétravail. Seules des règles simples et lisibles permettront de concilier ces enjeux.

Pour la CFTC l'accord devra définir un cadre commun pour TOUS ! Libre aux CSE ensuite de s'en emparer et de décliner ce cadre commun en prenant en compte les spécificités des emplois, des entreprises, des situations.

Cependant, la CFTC s'interroge sur les déclarations annonçant un accord qui ne serait ni normatif ni prescriptif. Un rapport conjoint des partenaires sociaux, en conclusion de la concertation sur le « développement du télétravail et du travail à distance » avait déjà été publié en mai 2017.

Qu'en avons-nous fait ?
Comment a-t-il été traduit dans les pratiques quotidiennes des entreprises ?

La CFTC sera ferme sur ce point.
Au SNEPL, nous en avons assez des guides de bonnes pratiques, des comités Théodule et des chartes des droits des arbres et des poissons rouges ! Il nous faut de l'action ! Et encore de l'action !

Valérie de Montvallon

Point de vigilance!

Arnaque à la négociation : comment mettre les délégués syndicaux sur la touche et noyer le poisson.

Nous avons observé que de plus en plus d'employeurs saisissent le CSE pour faire approuver directement par les élus de nouvelles modifications des conditions de travail sans passer par des modifications de l'accord d'entreprise. Seul un conseil d'entreprise peut exercer toutes les attributions du CSE et négocier conclure et réviser des accords d'entreprise (art L. 2321-1 C. trav.). Instauré par la loi travail, cet accord doit être au préalable négocié par les parties à l'issue des élections professionnelles et concerne les entreprises ayant au moins 11 salariés. En l'absence d'un tel conseil, il revient aux personnes habilitées - représentant du personnel en l'absence de délégué syndical et délégués syndicaux dans les entreprises de plus de 11 personnes - de négocier les conditions de travail et donc la signature d'une charte ou d'un accord travail.

Quand on sait que, depuis la loi El KHomri et les ordonnances Macron, l'accord d'entreprise prime, en termes d'organisation du travail, sur les accords de branche, on peut mesurer le travail de sape qui est ici en jeu et la volonté de mettre sur la touche des partenaires sociaux informés et chevronnés. S'il est vrai que des négociations hors sol, loin des réalités de l'entreprise, peuvent être irréalistes, il est tout aussi vrai qu'il est plus facile de faire pression sur des salariés qui, lorsqu'ils ne sont pas dans leurs positions d'élus, sont soumis aux règles de la subordination et dépendent du bon vouloir de leur employeur, surtout en ces temps de crise et de récession.

Si le CSE a pour attribution d'«assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, etc », il n'a pas capacité à négocier. La nuance est difficile mais la nuance est là. Il peut user de son pouvoir de persuasion mais la décision finale revient toujours à l'employeur.

Cette stratégie permet à l'employeur de s'affranchir de son obligation de négocier justement ; négocier avec les délégués syndicaux qui, eux, bénéficient du soutien logistique, politique et juridique (dans le meilleur des cas) de leur syndicat. Elle leur permet de ne pas clarifier, actualiser et enrichir les accords d'entreprise en vigueur, auxquels ils se réfèrent pourtant si souvent. Ainsi, se trouvent dissoutes dans les nombreuses notes de service et les procès-verbaux de CSE, des modifications de conditions de travail devenues illisibles et inaccessibles. De l'art de noyer le poisson et de rendre impuissant le salarié devant les affirmations souvent éhontées des responsables des ressources humaines, puisque l'accord d'entreprise auquel il se réfère aura été vidé de sa substance. La stratégie de ces quelques (?) directions délinquantes est donc illégale et constitue une entrave à la représentation syndicale.

Au SNEPL, les délégués syndicaux au cœur et au fait de la réalité de travail de leurs associations et entreprises trouveront toujours un interlocuteur attentif pour les accompagner dans les méandres législatifs. C'est dans cet échange constant entre vos réalités de terrain et le temps que nous pouvons consacrer à vous accompagner que se trouve votre force.



Chronique ordinaire d'un bureau de jugement au conseil des Prud'hommes de Lyon.



L'audience débute à 14 heures. Elle est présidée par une conseillère du collège « salariés ». Le bureau est également composé de trois assesseurs : un du collège « salariés » et deux du collège « employeurs ». La parité est ainsi respectée.

Le vote des décisions doit être à la majorité d'au moins trois conseillers sur quatre.

En cas d'égalité des voix (deux contre deux), l'affaire sera renvoyée en départage devant un juge professionnel.

La première affaire est appelée :

Lionel a 45 ans. Il a été embauché en 2008 par une société industrielle spécialisée dans la distribution de produits métallurgiques.

Il exerce les fonctions de commercial sédentaire et sa rémunération est alors de 1600€ pour un temps plein. Il connaît diverses promotions et augmentations. En 2014 il est promu responsable de centre avec un statut cadre et une rémunération de 3800€ par mois.

En avril 2018 il est convoqué pour un entretien préalable à licenciement puis licencié pour faute grave le 15 mai 2018.

Lionel ne conteste pas le motif de son licenciement mais demande au conseil de juger illicite et inoppo-

sable le décompte de son temps de travail selon un forfait annuel en jour. Il réclame le paiement des heures supplémentaires à hauteur d'environ 35 000€ et produit ses plannings de travail sur trois ans.

Lionel rappelle devant le bureau de jugement que la conclusion d'une convention de forfait jour nécessite le respect de deux conditions : l'existence d'une convention ou d'un accord collectif préalable et l'accord express du salarié. L'employeur selon le code du travail est tenu de comptabiliser et de contrôler la durée du travail du salarié quelques soient les modalités d'organisation du travail.

L'employeur demande au conseil de constater que l'avenant au contrat de travail de Lionel comporte une mention selon laquelle ce salarié dispose de la faculté d'organiser à sa convenance son temps de travail sous réserve de respecter les règles légales relative au quotidien et au repos hebdomadaire. Il ajoute que ce salarié n'a jamais rien réclamé auparavant lors des entretiens annuels. Lors de la délibération du conseil et après examen des pièces, il est constaté que l'avenant au contrat de travail outre la mention présentée par l'employeur comporte également une autre mention qui précise que la durée hebdomadaire de travail de Lionel est de 35 heures.

PRUD'HOMMES

LICENCIEMENTS

Le conseil observe également que l'employeur est dans l'impossibilité de justifier le temps de travail de ce salarié, ni des décomptes présents sur le planning de travail des années 2016-2017 et début 2018.

En conséquence le conseil reconnaît que le décompte du temps de travail de Lionel selon un forfait annuel en jour est illicite et ne peut pas lui être opposé, que son temps de travail s'établissait sur 35 heures hebdomadaire. Les conseillers à l'unanimité évaluent de façon souveraine le montant des heures supplémentaires à lui rémunérer.

L'employeur est condamné à lui verser une somme forfaitaire de 15 000 € outre les congés payés ainsi que 1700 € de dommages intérêts au titre de l'article 700 du Code civil.

La seconde affaire est appelée :

Nathalie a 52 ans Elle a été engagée en CDI le 1er septembre 1996 en qualité de « technico-commercial » par une société qui fabrique des produits chimiques pour le traitement de l'eau. Ayant évolué au sein de cette société, elle prend le poste de Responsable Expert en 2015 et sa rémunération est alors de 5500 € par mois avec une part variable sur objectif.

Elle est convoquée à un entretien le 23 février 2018, son licenciement pour motif économique lui est notifié le 1^{er} juin.

Nathalie saisit le conseil afin de faire dire et juger que ce licenciement ne repose sur aucune cause économique et qu'aucune recherche de reclassement n'a été effectuée.

Devant le conseil Nathalie rappelle qu'un licenciement économique est possible si la réorganisation de l'entreprise est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et qu'en l'espèce, la société ne démontre aucune difficulté financière ou économique qui aurait rendu nécessaire cette réorganisation.

Elle précise que la lettre de licenciement s'est contenté d'affirmer que la société constate simplement un déficit de son chiffre d'affaires.

La société entend démontrer que le licenciement est bien fondé sur un motif économique, réel et sérieux, et qu'elle a respecté son obligation de reclassement. La société précise qu'elle a regroupé ses activités en France sous deux pôles au lieu de trois et que le service qui employait Nathalie a disparu.

Cette décision a été prise en raison d'une baisse de son chiffre d'affaires de plusieurs millions d'euros.

Lors de la délibération du conseil et après examen des pièces, il est constaté que la société se contente seulement d'affirmer rencontrer des difficultés et qu'elle n'en démontre pas la réalité, ce qui justifierait la réorganisation et de la suppression du service de Nathalie.

Le conseil remarque que cette société publie sur son site Internet des informations financières qui révèlent une augmentation de son activité et de sa rentabilité. En conséquence le conseil dit et juge que le licenciement est donc dépourvu de motif écono-

mique et de cause réelle et sérieuse; l'employeur n'ayant pas démontré la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Le conseil condamne l'entreprise à verser à Nathalie compte tenu de son âge et de son ancienneté dans l'entreprise, des dommages intérêts à hauteur de 14 mois de salaire ainsi que 1700 € au titre de l'article 700 du Code civil.



Le bureau de jugement qui vous est présenté, reprend deux thématiques souvent présentes devant les audiences de la section encadrement à Lyon.

Bien évidemment les situations juridiques sont réelles mais le nom, les dates et les secteurs d'activité ont été modifiés.

Nous vous présenterons d'autres affaires... et il arrive aussi que le salarié soit débouté de ses demandes.

Patricia Pernot Sautetner

Le Snepl-CFTC, votre syndicat à l'ère du numérique!

Pour mieux vous accompagner, le SNEPL ne cesse d'évoluer.

Voici quelques rappels des innovations et des outils mis à votre disposition.

1. Le site snepl-cftc.fr, en constante évolution, est un indispensable.



Vous y trouverez, entre autres :

Dans l'onglet **nos branches professionnelles** et sous la convention qui vous concerne :

- Les avis d'interprétations sur lesquels vous pourriez vous appuyer pour mieux négocier l'application de la convention collective;
- Les grilles de salaire mises à jour et les classifications;
- Les dispositions de santé et de prévoyance de votre convention collective etc

Dans l'onglet **se former et s'informer** les adresses utiles pour vous accompagner dans vos recherches juridiques et répondre aux questions de votre quotidien d'élus; sur tous ces sites vous pouvez faire des recherches par mots-clé :

- Le code du travail en ligne : <https://code.travail.gouv.fr>
- Le guide pratique CFTC sur le CSE www.guide.cse.cftc.fr
Le site du ministère du travail sur lequel toutes les législations sont actualisées : <https://travail-emploi.gouv.fr>

- La liste des unions départementales CFTC à contacter pour trouver une formation près de chez vous. www.cftc.fr/nous-connaître/annuaire-des-structures
- L'inspection du travail : Direccte – Site National

Dans l'onglet **les élections** : les adresses utiles pour vous accompagner dans leur organisation <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr>

Dans l'onglet **s'engager et adhérer**, des outils et ressources de l'adhérent (réservé aux adhérents). Dans des périodes où nous avons tous un fort besoin de communiquer et de nous documenter, le Snepl-CFTC devient ultra présent sur le web! Explications: Notre liberté de communiquer est notre force! Pour cela nous avons mis à votre disposition :

- notre site internet institutionnel : www.snepl-cftc.fr
- notre plate-forme dédiée à la « communication libre » de nos élus : www.le-syndicat.com

2. Une plateforme des élus SNEPL-CFTC pour tous vos échanges a été créée : www.le-syndicat.com



Snepl-CFTC – La plateforme des élus !

Un syndicat au services des salariés de l'enseignement privé et de la formation !

[Accueil](#) [Les publications dans votre région](#) [Les coups de gueule du Snepl-CFTC](#) [Nous contacter](#) [Comment publier ?](#)

Ce site est à votre disposition pour y créer vos propres pages d'informations à destination de vos collègues à qui vous communiquerez l'adresse du site et si vous

le souhaitez le mot de passe pour accéder à vos publications.

Contactez-nous pour tout renseignement.

3. Les réseaux sociaux

Par ailleurs, notre présence sur les médias sociaux nous permet de développer des interactions sociales (« like », « retweet », « partage »...) révélant un engagement de nos adhérents, élus et sympathisants : retrouvez nos liens sur les réseaux sociaux sur nos sites internet. (facebook, twitter...)

À l'heure où quelques employeurs se cachent derrière des obligations légales pour nous empêcher de communiquer dans nos structures (RGPD, chartes et règlements internes...), notre « hyper activité » numérique nous permettra de garder notre et votre liberté d'expression.



4. Le site confédéral www.cftc.fr et son espace « Adhérent »

Source d'informations, l'espace Adhérent vous permet de retrouver toutes les publications, affiches, communiqués de presse de la confédération et de

nombreuses informations juridiques. Le site dédié à la formation des élus, DS et militants :



Résultats des élections

BRAVO à tous nos candidats qui ont travaillé pour représenter le Snepl-CFTC dans leur entreprise.

MERCI à tous les électeurs qui leur ont accordé leur confiance.

BIENVENUE à tous nos Délégués Syndicaux qui sont porteurs des négociations à venir dans leur entreprise au nom du Snepl-CFTC.

FMSH - Fondation Maison des sciences de l'homme

Lieu de référence pour penser à un niveau global les grandes questions du monde contemporain, la Fondation Maison des sciences de l'homme met en synergie communautés et réseaux scientifiques internationaux, et favorise les dialogues interdisciplinaires.

Créée par Fernand Braudel en 1963 à Paris, et reconnue d'utilité publique, la FMSH est un carrefour international pour les sciences humaines et sociales. Lieu d'innovation scientifique et de diffusion des savoirs, la Fondation est en prise avec l'action publique et partage ses résultats avec le monde des décideurs, tout en affirmant son indépendance et la liberté de la recherche.

Les 2 champs d'actions prioritaires de la FMSH :

- Le soutien à une recherche innovante : la FMSH travaille à l'identification des thèmes émergents, initie et met en place des dispositifs de recherche innovants dont l'objet est fonction des interrogations de la société.
- La diffusion des savoirs au sein du monde scientifique et en direction des citoyens : avec sa bibliothèque, sa maison d'édition, sa maison de diffusion et son service de production audiovisuelle, la Fondation joue un rôle décisif dans la diffusion des savoirs en sciences humaines et sociales auprès de la communauté académique, de la société civile et des responsables culturels, politiques

**1^{ère} implantation
du Snepl-CFTC
23% de représentativité
et 4 élus au CSE
Nouveau DS:
Didier Gérard**



IRFA

Créé en 1979 sur des valeurs humanistes, l'IRFA a su se positionner sur le marché de la formation grâce à son expérience. « Nos convictions et notre militantisme n'ont cessé de porter haut et fort le fait que la formation professionnelle est un levier incontournable pour le développement de l'économie. »

La certification ISO 9001 et les qualifications ISQ/ OPQF lui ont permis de progresser avec l'objectif de toujours répondre aux besoins de ses clients.

L'IRFA accompagne depuis plus de 40 ans l'ensemble des secteurs d'activité du sanitaire, social et médico-social dans leurs formations. Avec plus de 900 clients l'IRFA présente un taux de réussite aux examens préparés de 80% et taux de satisfaction de 88% pour IRFA Normandie Maine, de 91% dans l'Orne, de 88,5% dans l'Eure-et-Loir, de 90,6% pour IRFA Haut-de-France et de 90,26% pour IRFA Hérouville Saint-Clair.

Les 1 200 formateurs dispensent plus de 400 formations tout au long de l'année et s'adaptent aux objectifs demandés.

Chaque année, c'est plus de 22 500 salariés, stagiaires ou demandeurs d'emploi qui sont formés avec IRFA.

**1^{ère} implantation
du Snepl-CFTC
100% de représentativité
et 7 élus au CSE**





Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïque
SNEPL-CFTC

Nouvelle adresse :

Tour ESSOR 14-16 rue Scandicci 93500 PANTIN

06.12.04.89.50 01 84 74 14 09

Site : www.snepl-cftc.fr



BULLETIN D'ADHESION 2020

1^{ère} Adhésion

Renouvellement

Mme <input type="checkbox"/> Mr <input type="checkbox"/>	Nom	Prénom			
Adresse CP Ville					
Date de naissance		Lieu de naissance			
Tél Personnel		Tél mobile			
mail pour nos échanges					
Secteur d'Activité					
Organisme de Formation <input type="checkbox"/>	CFA <input type="checkbox"/>	Foyer d'étudiants <input type="checkbox"/>			
Enseignement privé indépendant (dont Enseignement à distance) <input type="checkbox"/>					
Etablissement(s)					
NOM:		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>			
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>			
NOM :		Enseignant/Formateur <input type="checkbox"/>			
ADRESSE :		Administratif <input type="checkbox"/>			
FONCTION(S) IRP					
CSE	DS	RSS	Depuis le	Mandaté par	UD ou SNEPL

Au Snepl-CFTC vos données personnelles sont protégées. En remplissant ce bulletin d'adhésion vous acceptez que le Snepl-CFTC utilise vos données personnelles uniquement dans le cadre des activités syndicales : information, action syndicale, consultation et gestion des cotisations. Vous autorisez le Snepl-CFTC à communiquer avec vous afin de vous apporter des informations complémentaires sur ses activités via les coordonnées collectées sur ce bulletin.

Afin de protéger la confidentialité de vos données personnelles, le Snepl-CFTC s'engage à ne pas divulguer, ne pas transmettre ni partager vos données avec d'autres entités, entreprises ou organismes quels qu'ils soient ou à des fins commerciales conformément au Règlement Général de Protection des Données sur la protection des données personnelles. Vous pouvez à tout moment demander de rectifier ou supprimer certaines de vos données de notre base INARIC (fichier informatique fédéral)

Je déclare adhérer pour 2020 au SNEPL-CFTC et règle ma cotisation annuelle de :€

Par chèque à l'ordre du SNEPL-CFTC en 1 2 ou 3 chèques joints en précisant les dates d'encaissement.

Par Virement (Coordonnées bancaires au verso) en 1 seule fois.

NB : Bien préciser vos nom et prénom dans la case motif du virement et ne pas oublier de renvoyer le bulletin d'adhésion papier par courrier ou par mail à snepl@yahoo.fr

Je ne souhaite pas recevoir la newsletter

Je souhaite être inscrit à la CFTC Cadres (possible uniquement pour les cotisations supérieures à 141 €) et recevoir la revue des cadres de la CFTC

Je suis retraité.e et souhaite recevoir la revue des retraités UNAR

En signant ce formulaire, j'accepte que mes données personnelles soient enregistrées sur le fichier informatique fédéral INARIC

À

Le

Signature

Le montant de votre cotisation est proportionnel à votre salaire conformément au barème ci-contre. Le reçu fiscal ouvrant droit à la réduction d'impôts vous sera envoyé en même temps que votre carte d'adhérent.

Barème 2020		Pour information		
Salaire Brut Mensuel	Cotisation annuelle	Déduction Fiscale	Coût réel de la cotisation	Coût réel mensuel
	Voilà ce que vous payez :	Crédit d'impôt de 66 %		
En cas de non imposition et sur présentation de l'avis	53,00 €	34,98 €	18,02 €	1,50 €
< 1000 €	76,00 €	50,16 €	25,84 €	2,15 €
1001 € à 1250 €	98,00 €	64,68 €	33,32 €	2,78 €
1251 € à 1500 €	118,00 €	77,88 €	40,12 €	3,34 €
1501 € à 1750 €	130,00 €	85,80 €	44,20 €	3,68 €
1751 € à 2000 €	141,00 €	93,06 €	47,94 €	4,00 €
2001 € à 2250 €	154,00 €	101,64 €	52,36 €	4,36 €
2251 € à 2500 €	166,00 €	109,56 €	56,44 €	4,70 €
2501 € à 2750 €	179,00 €	118,14 €	60,86 €	5,07 €
2751 € à 3000 €	189,00 €	124,74 €	64,26 €	5,36 €
> 3000 €	199,00 €	131,34 €	67,66 €	5,64 €
Retraité	50,00 €	33,00 €	17,00 €	1,42 €

Versement par chèque(s) : Vous avez la possibilité d'acquitter votre cotisation annuelle en 1,2 ou 3 chèques joints à ce bulletin dont les dates de mise à encaissement respecteront vos instructions.

Il est rappelé que l'adhésion vaut pour 12 mois (date à date)
COORDONNÉES BANCAIRES POUR LES VIREMENTS

ETABLISSEMENT GUICHET N° COMPTÉ RIB
 20041 00001 2258090B020 70
IBAN : FR89 2004 1000 0122 5809 0B02 070

DOMICILIATION

LA BANQUE POSTALE - CENTRE FINANCIER 75900 PARIS CEDEX 15

TITULAIRE DU COMPTE

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE LAÏQUE (SNEPL-CFTC)
 128 avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

Votre cotisation vous ouvre les services de votre Union Régionale, Union Départementale, Union Locale, Fédération et bien entendu du SNEPL, syndicat National.