

N°118

Avril 2016

info@snaless.org
REVUE SYNDICALE

UNIR



SNALESS

**SYNDICAT NATIONAL DES
ASSOCIATIONS LAÏQUES
EMPLOYEURS DU SECTEUR
SANITAIRE, SOCIAL,
MEDICO-EDUCATIF ET
MEDICO SOCIAL**

SOMMAIRE

1. Éditorial
2. Laïcité
3. Valeurs Humanistes
4. Brèves-Formation
5. Actualités juridiques

La Loi « travail » : simplifier le code ou réformer le droit ?

Une révision sur le fond du code du travail est sans aucun doute nécessaire afin d'en faciliter pour tous l'application et le respect. L'objectif de cette révision doit conduire à un allègement sensible du nombre des décrets et articles qui se sont superposés au cours des temps et principalement des dernières années. La simplification souhaitée doit-elle pour autant entraîner une réduction des droits du travail ? Il appartient naturellement aux syndicats de salariés d'apprécier les propositions qui sont faites et de réagir s'il y a lieu.

Les entreprises du secteur médico-social –comme le plus grand nombre des entreprises de l'ESS- sont des PME ou des TPE, c'est donc bien en qualité de représentant d'employeurs du secteur des PME et TPE que doit se situer le SNALESS par rapport au projet de loi « travail », et tout ce qui dans ce projet est favorable à la gestion et au développement des PME mérite d'entraîner notre adhésion.

Le SNALESS est membres de l'UDES, à ce titre et avec l'UDES, nous regrettons dans la dernière révision du projet de loi :

-Le remplacement du plafonnement des indemnités prud'homales par un barème indicatif.

-La suppression de la possibilité pour l'employeur de mettre en place un forfait-jour par décision unilatérale.

-La transposition d'accords types de branche pour les TPE/PME par décision unilatérale de l'employeur.

Ces mesures étaient de nature à simplifier la gestion RH et à sécuriser les employeurs par des dispositions de bon sens et prédictives.

Nous soutenons en outre la nécessité dans notre secteur de préserver la primauté de l'accord de branche sur les éventuels accords d'entreprise, condition indispensable pour ne pas donner dans les appels d'offre l'avantage à d'éventuels « moins-disant » et préserver la qualité du service rendu aux usagers.

Le Président

Jean-Daniel PANNETIER

Laïcité : un document de référence

L'actualité particulièrement tragique de l'année 2015 a convaincu l'équipe du SNALESS à engager une réflexion approfondie sur le fait religieux dans les entreprises en général et dans les structures sociales et médicosociales en particulier.

Suites aux décisions prises en assemblée générale au mois de juin 2015, un document fort reprenant les positions humanistes de notre syndicat au regard des événements qui questionnent l'application légale de la laïcité dans les établissements et services sera proposé au vote des adhérents lors de l'assemblée générale 2016.

Ce document de référence reprendra les thèmes suivants :

- Une actualité qui interroge notre positionnement ;
- Un rappel historique des fondements de la laïcité ;
- La position originale du SNALESS, syndicat humaniste s'appuyant sur des valeurs qu'il réaffirme ;
- Un arsenal réglementaire et législatif apparemment suffisant ;
- Une responsabilité particulière des associations vis à vis des personnes accompagnées ;
- Une responsabilité d'employeur, pédagogique, technique et à tendance humaniste.

Ce document sera un support à la fois d'orientation pour le corps du texte et de référence juridique pour ses annexes.

Loi travail, avancées ou régression?

La proposition de loi EL KHOMRI modifiée fait apparaître des évolutions inquiétantes pour le dialogue social mais aussi des avancées pour les salariés et plus encore pour les jeunes :

Sur le dialogue social :

La loi vise à dynamiser le dialogue social au niveau de l'entreprise au détriment du niveau de la branche ; cela risque de fragiliser les petites entreprises de l'économie sociale et solidaire qui ont besoin de la régulation de branche.

Les accords majoritaires, signés par 50 % des organisations syndicales, seront validés. Les accords signés par 30 % des organisations pourront aussi être validés s'ils sont approuvés majoritairement par référendum. Ces dispositions sont-elles favoriser le dialogue social ? Elles seront difficiles à mettre en œuvre pour les petites entreprises de notre secteur.

Pour les salariés :

Le compte formation est abondé de 40 heures avec un plafond à 400 heures pour les salariés peu qualifiés. Le compte personnel d'activité est renforcé par la constitution du compte engagement citoyen qui recensera les activités bénévoles qu'exerce le salarié hors de l'entreprise et permettra d'acquérir des heures de formation et des jours de congé.

Pour les jeunes :

On apprécie l'élargissement de la garantie jeune qui consacre le droit à l'accompagnement vers l'autonomie et l'emploi. Ce droit est désormais ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans sans soutien financier des parents, ni étudiants, ni en formation, ni en emploi. Il est contractualisé auprès de la mission locale sous la forme d'un parcours d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie et garantit une allocation équivalente au RSA.

Jean-Pierre FAURAND

Trésorier adjoint

Défendre les valeurs humanistes c'est

Promouvoir les valeurs de l'émancipation sociale, les valeurs de la République et les concepts de liberté de justice, de paix, d'égalité.

Promouvoir la liberté de penser, de conscience et d'expression

Faciliter l'expression de tous, sans exclusion.

Contribuer à libérer l'individu de tous les facteurs oppressifs

Refuser tous les communautarismes

Défendre la séparation du pouvoir politique et du pouvoir judiciaire.

Défendre tous les services publics et ceux qui sont à vocation sociale

Défendre l'égalité homme/femme et la reconnaissance de toutes les formes de famille

Affirmer le droit de l'enfant à une éducation laïque dégagée de tous les préjugés et de tous les dogmes, pour le développement de la raison et de l'esprit critique

Représentativité patronale

La position du gouvernement à l'origine était d'évaluer la représentativité d'un syndicat employeur par le nombre d'entreprises adhérentes, c'est ce critère qu'avait retenu le décret du 10 juin 2015 (en application de la loi du 5 mars 2015).

En novembre dernier, le MEDEF dépose au Conseil Constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité pour contester ce mode de mesure de la représentativité et propose parallèlement une mesure qui s'appuierait principalement sur le nombre de salariés [des entreprises adhérentes], mesure qui serait de nature à favoriser principalement les grandes et moyennes entreprises et le MEDEF en particulier.

En dépit de la décision du Conseil Constitutionnel du 3 février de rejeter la QPC déposée par le MEDEF, c'est bien maintenant un mode de mesure reposant principalement sur le nombre de salariés (pondération de la mesure reposant à 80% sur le nombre de salariés) qui est retenu.

L'UDES déplore que cette évolution se soit faite sans concertation et regrette un mode de calcul trop défavorable aux PME et TPE qu'elle représente principalement et propose une reprise de négociation sur ce sujet à partir d'une pondération plus raisonnée.

S'agissant du SNALESS, une mesure de représentativité qui s'appuierait principalement sur le nombre de salariés nous serait plus favorable [pour tendre vers les 8%] qu'une mesure du nombre d'entreprises. Il reste que nous sommes membres de l'UDES et que nous soutiendrons au sein de l'UDES toute proposition de nature à favoriser une meilleure représentation du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Il faut noter en outre que la représentativité des syndicats s'affirmera à deux niveaux : d'une part au niveau de chaque syndicat employeur, d'autre part au niveau de l'union des syndicats du secteur, c'est-à-dire pour nous de l'UDES.

Le renforcement de la représentativité de l'UDES est notre intérêt et doit soutenir notre action.

Brèves du conseil d'administration et du bureau de ce premier trimestre

Représentativité des syndicats d'employeurs, le SNALESS engage sa demande de représentativité.

Informations sur les travaux et les positions de l'UDES.

Travail du groupe Ressources Humaines

Fiches techniques et portefeuille d'outils accessible sur le site

Refonte du site internet du SNALESS pour une meilleure accessibilité

Travail sur la laïcité en entreprise et proposition d'un guide et d'un règlement intérieur

Organisation de l'assemblée générale fixée le **15 juin 2016**.

À propos de la formation

Il est toujours bon de rappeler ce qui a été très apprécié des adhérents et de le proposer à ceux qui ne sauraient pas encore comment en bénéficier. Le SNALESS est à la disposition de ses adhérents pour venir dans les associations, dans les établissements, informer, perfectionner, mettre en application les outils...tout ce qui aux administrateurs, aux professionnels responsables de salariés, de gérer au mieux dans le Droit, le progrès les structures sous leur responsabilité.

Sans aucun doute le secteur formation de la sphère "travail" va encore évoluer: sans échafauder des théories sur les futurs textes, qu'il me soit permis simplement d'évoquer que le compte personnel d'activité serait une grande et bonne innovation qui risquerait de bousculer les fondations de nos conventions collectives actuelles. Dans l'immédiat, bien des secteurs demandent que les utilisateurs responsables en possèdent une pratique bien maîtrisée:

le SNALESS met son service juridique à votre disposition sur le terrain pour tout thème.

Jacques Deschamps

Responsable formation au SNALESS

LOIS, DÉCRETS, CIRCULAIRES

MODIFICATION DE L'AVANT-PROJET TRAVAIL

Le Gouvernement est revenu sur certaines des dispositions les plus polémiques de l'avant-projet de loi de la ministre du Travail Myriam El Khomri...

COMPLEMENTAIRE SANTE ET DISPENSE D'ADHESION

En réponse à la multiplication des cas de dispense d'affiliation à la couverture complémentaire santé collective et obligatoire d'entreprise, la DSS a élaboré un projet de formulaire type permettant au salarié de déclarer sa situation. Un autre formulaire a été créé à destination de l'ayant droit...

PROJET DE CODE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans un rapport parlementaire, les députés Gille et Cherpion souhaitent que soient identifiés et formulés les principes fondamentaux qui régissent la formation professionnelle et l'apprentissage. Cette démarche pourraient, selon eux, aboutir à l'élaboration d'un Code autonome de la formation professionnelle...

RECOURS À LA PMA

Depuis le 28 janvier 2016, la loi santé n° 2016-41 du 26 janvier 2016 prévoit que la salariée recourant à une procréation médicalement assistée bénéficie d'une autorisation d'absence pour réaliser les actes médicaux nécessaires...

INTERDICTION DE VAPOTER AU TRAVAIL

Le nouvel article L. 3511-7-1 du Code de la santé publique interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Un décret doit préciser...

JURISPRUDENCE

FAUTE LOURDE ET INDEMNITE DE CONGES PAYES

Cons. const., 2 mars 2016, QPC n° 2015-523
Jusqu'à présent, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés non pris, sauf en cas de faute lourde du salarié (que la rupture soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur).

CONTESTATION DE L'EXPERTISE DU CHSCT

Cass. soc., 15 mars 2016, n° 14-16.242
La Cour de cassation tire les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 27 novembre 2015 qui a différé au 1er janvier 2017 l'abrogation des dispositions de l'article L. 4614-13 du Code du travail, relatives à la prise en charge et à la contestation de l'expertise votée par le CHSCT...

LISTE COMMUNE ET MODALITES DE REPARTITION

Cass. soc. 10 mars 2016, n° 15-16.807
La Haute cour pose de manière inédite que la liberté de choix de la clé de répartition des suffrages obtenus par une liste commune est limitée... En l'espèce, les modalités de répartition avaient été fixées.

POUR CONSULTER LA SUITE DE CES ARTICLES, N'HESITEZ PAS À VOUS CONNECTER SUR LE SITE DU SNALESS :

WWW.SNALESS.ORG

CONTACT :

ANN-LOUP DEROEUX