



SNALESS

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

Si les questions de la gouvernance et de la direction sont au cœur des problématiques associatives c'est bien parce que nous proposons un projet politique qui différencie le SNALESS des autres syndicats employeurs.

La loi 2002-2 a rappelé la responsabilité associative, elle a parallèlement mis en avant la technicité des directions ainsi que les modalités de contrôle de la part des financeurs. Nous considérons que cela ne dispense pas les administrateurs et les directeurs de s'inscrire dans des obligations éthiques et déontologiques.

Militer dans une association gestionnaire employeur du secteur social et médico-social c'est défendre la qualité du service auprès des personnes accompagnées, diriger des établissements et services c'est mettre en adéquation les valeurs associatives avec les contraintes techniques et financières imposées.

Qu'est-ce qui échapperait au politique du geste d'un travailleur social ? Qu'est-ce qu'une intervention sociale qui ne serait pas politique ?

A l'heure où certains politiques n'affichent pas une grande morale, les associations doivent faire preuve de leur capacité à ne pas sombrer dans la tentation du « tout politique » ou du « tout technique ».

Au SNALESS nous pensons que l'acte professionnel est un engagement, les équipes interviennent dans des services et structures à forte valeur humaniste. Nous pensons que gérer ou diriger des établissements pour personnes à besoins particuliers, n'est pas du même ordre que manager des entreprises de production.

Avoir des équipes qualifiées n'est pas suffisant pour accomplir les missions qui nous sont confiées, avoir de la seule bonne volonté non plus. Si dans le contexte de la multiplication des réglementations et de la judiciarisation des rapports avec les salariés, les associations employeurs s'entourent de juristes du droit du travail cela ne les dispense pas d'exiger l'application d'une déontologie spécifique à nos devoirs vis-à-vis des personnes. Que ce soit vis-à-vis des professionnels comme vis-à-vis des personnes accompagnées.

Cette déontologie trouve ses sources lors des échanges entre professionnels et lors de questionnements autour des évolutions réglementaires. Le groupe RH du SNALESS permet ces réflexions, il aide à définir des postures techniques et éthiques de conduite de projets dont le seul objectif est la qualité des prestations offertes.

Alain AMATE

LE SECOND TOUR DES ELECTIONS PRESIDENTIELLES

Le second tour des élections présidentielles opposera donc Monsieur Emmanuel MACRON et Madame Marine LE PEN le 7 mai 2017 prochain. Le SNALESS revient sur les mesures relatives au droit du travail, à la durée du travail, aux relations collectives, à la formation professionnelle, à la médecine du travail et au système de santé des deux candidats.

Suite aux élections présidentielles, le SNALESS restera attentif aux propositions des différents partis en prévision des élections législatives.

| | Emmanuel MACRON | Marine LE PEN |
|---|--|--|
| Droit du travail | <p>Un socle de principes fondamentaux est maintenu et s'impose aux entreprises, le reste relevant de la négociation collective.</p> <p>Un nouveau service d'explication de la réglementation pour les entreprises est créé. Un site Internet unique donne à chaque entreprise les obligations légales et conventionnelles à respecter.</p> | <p>La loi Travail est retirée.</p> <p>Un secrétariat d'Etat dédié aux mutations économiques est créé et est rattaché au ministère des Finances. Il permet d'anticiper les évolutions des formes de travail liées aux nouvelles technologies.</p> |
| Durée du travail | <p>La durée légale du travail reste fixée à 35 heures.</p> <p>Une possibilité d'y déroger est admise au niveau de l'entreprise ou de la branche par accord majoritaire.</p> | <p>La durée du travail reste fixée à 35 heures.</p> <p>La durée du travail peut excéder 35 heures par suite d'une négociation de branche. Cette négociation doit s'accompagner d'une compensation salariale intégrale.</p> |
| Relations collectives de travail | <p>La primauté est donnée à l'accord d'entreprise (majoritaire ou minoritaire avec référendum d'entreprise), à défaut à l'accord de branche.</p> <p>Le nombre de branche est réduit (entre 50 et 100).</p> <p>Sauf accord d'entreprise maintenant les instances de représentation actuelle ou en créant de nouvelles, une instance unique de représentation est mise en place dans toutes les entreprises. Elle reprend l'ensemble des attributions CE, DP et CHSCT.</p> <p>La représentation des salariés est renforcée.</p> <p>L'engagement syndical est davantage reconnu dans la carrière.</p> | <p>Le monopole de représentativité syndicale est supprimé. Un contrôle public du financement des syndicats est instauré.</p> <p>Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, les institutions représentatives sont fusionnées.</p> |
| Formation professionnelle | <p>La formation est déléguée aux régions, aux branches professionnelles, aux universités, aux écoles et aux centres d'apprentissage.</p> <p>Un accompagnement personnalisé est offert à tous, avec bilan de compétences assorti d'une obligation de sérieux et d'assiduité.</p> <p>Plan d'investissement de 15 milliards d'euros.</p> | <p>Rétablir l'apprentissage à 14 ans.</p> |

| | | |
|-------------------------|---|--|
| Santé au travail | <p>Une concertation et une négociation par branche sont lancées sur le C3P (Compte personnel de prévention de la pénibilité).</p> <p>La pénibilité est prise en compte au niveau de la retraite. Un système de retraite universel est envisagé.</p> | <p>Le C3P est remplacé par un nouveau dispositif. Il repose sur une évaluation personnalisée.</p> <p>La reconnaissance de la pénibilité se traduit par une majoration des annuités de retraite.</p> |
| Système de santé | <p>Une lutte contre les déserts médicaux est engagée en doublant le nombre de maisons de santé.</p> <p>Le numerus clauses d'accès aux études de santé est revu.</p> <p>Les hospitalisations inutiles doivent être évitées en soutenant et en développant l'hospitalisation à domicile et le maintien à domicile.</p> <p>Une accélération du déploiement des groupements hospitaliers de territoires est engagée.</p> <p>La télémédecine est développée.</p> <p>L'attractivité des métiers de santé de soins primaires est renforcée.</p> <p>Plus d'autonomie est donnée aux hôpitaux (diversification des modes de rémunération des professionnels et des modes de financement dans un cadre sécurisé au niveau national.</p> | <p>Une lutte contre les déserts médicaux est engagée (stage d'internat, déductions de charges pour les médecins s'installant dans les zones concernées, développement des maisons de santé).</p> <p>Le numerus clausus d'accès aux études de santé est relevé.</p> <p>Les effectifs de la fonction publique hospitalière sont augmentés.</p> |

Le mot du président

La France est un pays Laïque, Démocratique et Républicain. Sa constitution et son système de gouvernement, après bien des évolutions et des aménagements, restent néanmoins à ce jour hérités des apports des philosophes du siècle des lumières et de la Révolution de 1789.

Dans un tel contexte, le respect de la dignité de chaque citoyen et de sa liberté de choisir son ou ses Représentants pour diriger notre pays devrait interdire à quiconque de donner la moindre consigne de vote.

Il appartient à chacun, en sa conscience, de décider son choix en fonction de la conviction qu'il a pu se forger de la légitimité de tel ou tel candidat à le représenter et à promouvoir ses idées, tant à l'échelon du Chef de l'Etat qu'à celui des députés de l'Assemblée Nationale.

Il reste à mes yeux qu'un pays Démocratique et Républicain ne saurait s'affirmer aux yeux du monde comme nationaliste et refermé sur lui-même, ne devrait pas remettre en cause les acquis sociaux essentiels que représentent le droit du travail, la légitimité des syndicats, la protection sociale dans toutes ses dimensions et ne saurait revenir sur la séparation affirmée des églises et de l'Etat que beaucoup de par le monde nous envient.

La présentation qui vous est faite des programmes des deux candidats restant en lice en vue de l'élection présidentielle a pour seul objet de vous aider à vous déterminer en toute connaissance de cause dans le respect de la liberté et de la tradition républicaine de notre pays.

Le président
JD PANNETIER

LA SANTE AU TRAVAIL

La loi travail apporte des modifications importantes au régime du suivi médical des salariés, précisées par un décret n° 2016-1908 du 26 décembre 2016. Un document plus détaillé est à votre disposition sur le site www.snaless.org.

Les modifications apportées par la loi ne déchargent pas l'employeur de son obligation de sécurité de résultat (C. Trav., art. L. 4121-1).

LA VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

La loi travail remplace la visite médicale d'embauche par une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche. Elle prévoit aussi que cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, mais aussi par un collaborateur médecin, un infirmier du service de la médecine du travail.

La visite a pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels, de le sensibiliser sur les moyens de prévention mis en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé et sur la possibilité pour lui de demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail.

Le professionnel de santé délivre une **attestation de suivi** et non plus une fiche d'aptitude.

La visite doit être réalisée dans les **3 mois** de la prise effective du poste de travail, sauf pour :

- Les apprentis : dans les **2 mois** suivant l'embauche ;
- Pour les travailleurs de nuit ou de moins de 18 ans : **avant la prise de poste**.

Attention : la visite n'est pas obligatoire lorsque le salarié a bénéficié d'une telle visite dans les 5 ans précédant son embauche si :

- L'emploi est identique en termes de risques ;
- Le professionnel de santé dispose de la dernière attestation de suivi / du dernier avis d'aptitude ;
- Aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années

La visite d'information et de prévention est remplacée par un **examen médical d'aptitude** pour les salariés exposés à un poste à risque (voir *suivi médical renforcé*, infra).

LA PERIODICITE DU SUIVI MEDICAL

La loi travail **supprime la visite médicale biennale**.

Le médecin du travail fixe la fréquence des visites périodiques du salarié **dans la limite de 5 ans** en fonction de ses conditions de travail, de son état de santé, de son âge, des risques professionnels auxquels il est exposé.

Le salarié peut toujours demander à bénéficier d'une visite médicale.

UN SUIVI MÉDICAL ADAPTÉ (un suivi tous les 3 ans) pour les salariés de moins de 18 ans, les travailleurs handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

UN SUIVI MÉDICAL RENFORCÉ (le médecin fixe la périodicité, sans pouvoir dépasser 4 ans) pour les travailleurs affectés à un poste à risque (exposés à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, aux rayonnements ionisants, au risque de chute de hauteur...).

L'employeur peut compléter cette liste après avis du ou des médecins concernés et du CHSCT (à défaut des délégués du personnel).

Attention : ici aussi, **l'examen n'est pas obligatoire si le salarié a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les 2 ans précédant son embauche et si certaines conditions sont remplies** (emploi identique en termes de risque, attestation de suivi en possession du professionnel de santé, pas d'inaptitude depuis 5 ans...).

LE REGIME DE L'INAPTITUDE

Au 1^{er} janvier 2017, à la suite d'un arrêt de travail, **le salarié n'a plus à être déclaré apte par le médecin du travail**. Il retrouve automatiquement son poste.

LA CONSTATATION DE L'INAPTITUDE : la loi Travail a supprimé l'exigence de 2 examens médicaux espacés de 15 jours. Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié que :

- **S'il a réalisé au moins un examen médical** de l'intéressé,
- S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- Une étude des conditions de travail dans l'établissement ;
- Et s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

Le médecin du travail pourra organiser un second examen médical s'il l'estime nécessaire dans un délai d'au plus 15 jours après le premier examen.

La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : l'employeur ne peut le rompre que s'il justifie :

- soit de son impossibilité de proposer un emploi de reclassement ;
- soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ;
- soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que **tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi**.

LA CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL : l'employeur devra désormais saisir, non pas l'inspecteur du travail, mais le **Conseil de prud'hommes en référé**.

LES SIGNES RELIGIEUX DANS L'ENTREPRISE PRIVÉE

La position du Snaless s'inscrit pleinement dans celle de la CJUE que deux décisions étayent, les affaires C-157/15, G4S Secure Solutions et C-188/15, Bougnaoui et ADDH.

Dans la première espèce, le règlement intérieur d'une entreprise privée stipulait qu' « il est interdit aux travailleurs de porter sur le lieu de travail des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses ou d'accomplir tout rite qui en découle ». Une salariée fait savoir à son employeur qu'elle porterait désormais le foulard islamique ; elle est licenciée.

La question se posait de savoir si l'interdiction de porter un foulard islamique, découlant d'une règle interne générale d'une entreprise privée, constitue une discrimination directe.

Selon le communiqué de presse de la CJUE n° 30/17 du 14 mars 2017, « l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de la directive.

En revanche, une telle interdiction est susceptible de constituer une discrimination indirecte s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Toutefois, une telle discrimination indirecte peut être objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse, pourvu que les moyens de réaliser cet objectif soit appropriés et nécessaires ».

A l'inverse, à l'appui de la seconde décision, « la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits du client de ne plus voir ses services assurés par un travailleur portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive ».

Il appartiendra aux juges nationaux de rendre leur décision conformément à celle de la CJUE.

ACTIVITE DU GROUPE RESSOURCES HUMAINES

GROUPE RESSOURCES HUMAINES

Nous rappelons à nos adhérents que le service juridique du SNALESS produit des outils techniques à votre disposition, sur des sujets d'actualité, qui recouvrent différents thèmes : *la formation professionnelle, le contrat de travail, l'apprentissage, la rupture du contrat de travail, les congés, les institutions représentatives du personnel, la négociation collective...*

Nous vous invitons à participer à notre Groupe Ressources humaines, organisé une fois par mois, à l'occasion duquel nous répondons à vos interrogations, abordons les points d'actualité en matière juridique, et élaborons des documents de travail.

OFFRE DE FORMATION

Le SNALESS est également à votre disposition si votre activité soulève des besoins de formation sur un thème de droit du travail. Cette formation peut être réalisée sur site.

Contact : juridique@snaless.org

ACTUALITES JURIDIQUES

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Un arrêté du 8 mars 2017, publié au Journal officiel du 18 mars, permet à certains employeurs de droit privé, et jusqu'au 31 décembre 2017, d'avoir recours au contrat de professionnalisation pour toute formation qualifiante...

DEMISSION ET ATTESTATION POLE EMPLOI

La Cour de cassation, dans un arrêt du 15 mars 2017, confirme que l'employeur doit, lorsque le salarié démissionne, lui remettre une attestation d'assurance chômage, en application de l'article R. 1234-9 du Code du travail...

INFRACTION AU CODE DE LA ROUTE ET OBLIGATION DE DENONCIATION

Une nouvelle obligation s'impose aux employeurs depuis le 1^{er} janvier 2017.

L'employeur doit **dénoncer un salarié si ce dernier a commis une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise** en application de l'article L. 121-6 du Code de la route (loi sur la Justice du XXI^{ème} siècle du 18 novembre 2016)...

AMENDE POUR INFRACTION ROUTIERE PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur reçoit dans la plupart des cas l'avis de contravention au titre de l'infraction commise par un salarié qui conduit un véhicule de l'entreprise puisqu'il est titulaire du certificat d'immatriculation.

Dans un arrêt du 9 mars 2017 n° 15-27.538, il est expliqué que si l'employeur prend en charge le montant de l'amende à la place du salarié...

SECRETAIRE DU CHSCT

Dans un arrêt du 22 février 2017 n° 15-23.571, la Cour de cassation précise qu'un délégué du personnel suppléant ne peut pas être désigné en tant que secrétaire du CHSCT. Seul un délégué du personnel titulaire le peut, et ce en application de l'article L. 2313-16 du Code du travail.

PARTICIPATION DES SALARIES AUX TICKETS-RESTAURANT

Un arrêt du 1^{er} mars 2017 n° 15-18.333 rappelle que la participation des salariés à l'acquisition de tickets-restaurant peut être prélevée directement sur le salaire car ce dispositif représente un avantage en nature pour les salariés.

VISITE DE REPRISE FAISANT SUITE A UNE MALADIE D'AU MOINS 30 JOURS

La Cour de cassation précise, dans un arrêt du 6 mars 2017 n° 15-27.577, les conséquences du défaut d'organisation de la visite de reprise suite à un arrêt maladie d'au moins 30 jours en termes de pouvoir disciplinaire de l'employeur.

SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT ET DES ASC DU CE

Un arrêt du 22 mars 2017 n° 15-19.973 de la Cour de cassation précise le calcul des contributions patronales au budget de fonctionnement et au budget des ASC (Activités sociales et culturelles) du comité d'entreprise.

REPRESENTATIVITE DES SYNDICATS : LES RESULTATS 2017

Le ministère en charge du travail a publié les résultats de la deuxième mesure d'audience des syndicats après l'entrée en vigueur des règles de la représentativité syndicale instituées par la loi du 20 août 2008. La première mesure avait eu lieu en 2013.

Au niveau national et interprofessionnel, cinq organisations syndicales recueillent plus de 8% des suffrages :

- la CFDT : 26,37% (26% en 2013)
- la CGT : 24,85% (26,77% en 2013)
- CGT-FO : 15,59% (15,94% en 2013)
- la CFE-CGC : 10,67% (9,43% en 2013)
- la CFTC : 9,49% (9,30% en 2013).

Conséquence pour signer un ANI...

DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

La loi Travail crée un dispositif d'emploi accompagné des personnes handicapées « nécessitant un accompagnement médico-social » pour leur permettre de « s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs accueillis en ESAT » (CASF, art. L. 243-1, C. Trav., art. L. 5213-2-1, Décret n° 2016-1899, 27 décembre 2016, JO 29 déc.).

Ce dispositif comprend un **accompagnement médico-social** et un **soutien à l'insertion professionnelle**. **Sont concernés, à partir de l'âge de 16 ans**, les personnes reconnues comme travailleurs handicapés ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, les travailleurs en ESAT, les travailleurs handicapés en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés particulières pour sécuriser leur insertion professionnelle.

Le dispositif est déclenché par la CDAPH en complément d'une décision d'orientation et mis en œuvre par une personne morale gestionnaire, un ESMS par exemple, qui a conclu une convention de gestion avec Cap emploi, Pôle emploi ou une Mission locale.

Une convention individuelle d'accompagnement est conclue entre la personne morale gestionnaire, la personne handicapée (ou son représentant légal) et l'employeur. Elle définit les modalités d'accompagnement et de soutien du travailleur handicapé et de l'employeur, notamment sur le lieu de travail.

Une convention de financement est conclue avec l'ARS selon un modèle qui doit paraître par arrêté.

Une fois ce modèle précisé, les associations seront amenées à se saisir de ce dispositif qui se superposera aux dispositifs et aides existants d'ores-et-déjà.

Retrouvez l'intégralité des actualités juridiques sur le site du SNALESS : www.snaless.org

Participez au groupe « ressources humaines » :

Le groupe RH se réunit une fois par mois au siège du SNALESS. Il est composé d'administrateurs, de directeurs, de responsables des ressources humaines, de juristes. Il traite de toutes les questions que se posent les participants dans leurs relations sociales, suit l'évolution règlementaire et législative impactant le droit du travail et les conventions collectives du secteur, produit des documents de référence tels que le guide relatif à la laïcité ou le règlement intérieur.

Toute personne intéressée peut participer aux réunions du groupe RH, contact : juridique@snaless.org