



SNALESS

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

Rapport moral et perspectives....extraits

Pour la seconde année consécutive, le rapport financier présenté à l'assemblée générale du SNALESS constate un déficit d'exploitation consécutif au désengagement d'associations fondatrices.

Par ailleurs, le rapport d'activité fait état d'une activité soutenue et appréciée par nos adhérents, avec la publication de documents techniques de qualité produits par le groupe RH avec le soutien de la juriste du syndicat et la participation active de représentants des adhérents.

Ces deux éléments peuvent paraître contradictoires : d'une part une activité soutenue et appréciée par les adhérents, d'autre part un déficit d'exploitation qui s'accroît.

Pour trouver les raisons de cette contradiction, il faut évoquer l'évolution générale de notre secteur pour replacer le SNALESS dans son histoire et son environnement :

En 1999, au moment de sa création, le SNALESS ajoutait un quatrième syndicat Employeur aux trois syndicats qui jusqu'alors regroupaient les associations adhérentes de la convention de 1966 ; Il y a un an, il ne subsistait déjà que trois syndicats et la FEGAPEI et le SYNEAS annonçaient leur union. Depuis le premier janvier dernier, la fusion est effective et NEXEM est désormais notre seul partenaire s'agissant de la CCN 66.

L'étude de représentativité menée par le ministère du travail attribue à NEXEM 97% des salariés des associations syndiquées, 3% environ au SNALESS.....

Dans ces conditions, et face à un syndicat qui se voudrait hégémonique, il est clair que, sauf volonté délibérée du ministère de ne pas se trouver face à un interlocuteur unique, nos perspectives d'obtenir la reconnaissance de représentativité sont réduites.

D'autres évolutions marquent ou vont marquer notre secteur : désormais tant NEXEM pour la CCN 66 que la FEHAP au titre de la CCN 51 adhèrent à notre démarche déjà ancienne –elle a plus de 15 ans aujourd'hui !- de promotion d'une convention nouvelle, unique et étendue...

Mais quelle est la perspective de voir naître une convention nouvelle dans le contexte politique ouvert par les récentes élections ?

- Une refonte profonde des branches professionnelles est annoncée.....
- Une incertitude grave se fait jour à propos d'une extension de l'inversion des normes et l'annonce d'une généralisation de la primauté des accords d'entreprise dans le cadre d'un code du travail simplifié n'est [...] pas de nature à faire émerger des « branches fortes » ni de nouvelles conventions.
- La politique de libéralisation du travail et de la concurrence n'est pas favorable à la reconnaissance d'une convention étendue qui serait contradictoire avec le régime concurrentiel prôné par le gouvernement...

S'agissant du rôle des syndicats employeurs, l'évolution évoquée ci-dessus, annoncée par le Président de la République dès ses documents de campagne et qui conduirait [...] à une simplification drastique du code du travail, à l'inversion des normes et à la généralisation d'accords d'entreprise va modifier considérablement le rôle des syndicats employeurs qui ne pourront plus s'appuyer [...] sur des conventions connues et fiables, ni même, pendant un certain temps au moins sur aucune jurisprudence !

Dans un tel contexte, quelle orientation proposer au SNALESS?

D'abord préserver notre identité de syndicat employeur **Laique et humaniste**, c'est le seul critère qui nous permette de le différencier de NEXEM ou de la FEHAP.

Le SNALESS est né de la volonté des grandes fédérations et associations Laïques de constituer un syndicat employeur susceptible de les représenter dans les dimensions et composantes « sociales, éthique et philosophiques » de leur laïcité affirmée.

Nous devons à celles qui nous restent fidèles le service qu'elles attendent de leur syndicat et nous nous emploierons à travers notre fonctionnement général, par l'activité de notre service juridique, par les travaux du groupe RH auquel nous souhaitons qu'elles s'associent toujours davantage, à leur assurer ce service.

Sur le plan politique, nous continuerons à affirmer nos convictions en rappelant autant que nécessaire :

- Notre attachement au maintien d'un régime conventionnel qui nous paraît seul de nature à protéger autant les salariés que leurs employeurs.
- Notre souhait depuis longtemps exprimé de voir émerger une branche professionnelle forte ainsi que le maintien de la primauté des accords de branche pour les champs essentiels que sont : les salaires minima conventionnels, les classifications, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle et les garanties collectives de protection sociale.

Jean-Daniel Pannetier
Président du SNALESS

FEUILLE DE ROUTE DU GOUVERNEMENT

Le Premier ministre Edouard Philippe a détaillé la feuille de route de l'exécutif à l'occasion de son discours de politique générale à l'Assemblée nationale le 4 juillet 2017.

Plusieurs annonces ont ainsi été faites :

- Une baisse des cotisations salariales en 2018 ;
- Un projet de loi courant 2018 afin de renforcer la formation professionnelle (avec notamment une refonte de l'apprentissage), d'ouvrir l'assurance chômage aux salariés qui démissionnent et aux travailleurs indépendants ;
- La revalorisation de l'AAH, de l'Aspa et de la prime d'activité.

Par ailleurs, le projet de loi d'habilitation à réformer le droit du travail par ordonnances a été adopté le 28 juin et est depuis lundi 10 juillet en débat à l'Assemblée Nationale, après passage en commission et validation par le Conseil des ministres.

Pour rappel, le projet de loi vise à permettre au Gouvernement de prendre des mesures concernant notamment :

- **L'articulation entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise :**

Le texte précise son objectif, « reconnaître et attribuer une place centrale » à la négociation d'entreprise.

Trois champs devront ainsi être définis :

- les domaines dans lesquels les accords de branche priment sur les accords d'entreprise,
- ceux dans lesquels la branche peut décider de faire primer ses dispositions sur celles d'un accord d'entreprise ;
- et les domaines qui ne relèveraient d'aucun des deux précédents et pour lesquels l'accord d'entreprise primerait sur l'accord de branche.

Le projet de loi d'habilitation autorise aussi le Gouvernement à aménager par ordonnances les dispositions relatives à la contestation des accords collectifs. L'accord collectif pourrait en outre déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires et adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES (Banque de données économiques et sociales).

Par ailleurs, les conditions de conclusion d'un accord d'entreprise pourraient être assouplies, notamment en ce qui concerne le recours au référendum d'entreprise qui pourrait être organisé à l'initiative de l'employeur.

- **La fusion des instances représentatives du personnel :**

Les DP, le CE et le CHSCT pourraient ainsi être fusionnés au sein d'une seule instance de représentation du personnel, ce qui est déjà possible pour les entreprises de moins de 300 salariés aujourd'hui.

Les ordonnances devraient ainsi fixer « les conditions de mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance, y compris les délais d'information-consultation, les moyens, le nombre maximum de mandats électifs successifs des membres de l'instance ainsi que les modalités de recours à une expertise ».

Elles auraient aussi à prévoir les conditions dans lesquelles la nouvelle instance pourrait « exercer les compétences en matière de négociation des conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement », intégrant ainsi la fonction des DS.

- **Un plafonnement des indemnités prud'homales :**

Pour renforcer la prévisibilité des conséquences d'une rupture du contrat de travail.

Des planchers et plafonds obligatoires seraient ainsi fixés par ordonnance en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, notamment en fonction de l'ancienneté du salarié.

Des exceptions seront prévues, par exemple en présence d'un manquement grave de l'employeur, d'une situation de discrimination ou de harcèlement.

- **Une réforme du licenciement économique :**

Cette réforme visera entre autres mesures une définition du périmètre d'appréciation de la cause économique par ordonnance pour prévenir les abus.

ACTUALITES JURIDIQUES

PRELEVEMENT DE L'IMPOT SUR LE REVENU A LA SOURCE

La réforme du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est reportée et devrait entrer en application au 1^{er} janvier 2019. Dans l'intervalle, un audit et une expérimentation seront lancés...

REPRESENTATIVITE PATRONALE

Deux arrêtés du 22 juin 2017 sont publiés au Journal officiel du 30 juin. Ils fixent les organisations syndicales et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel :

- **Côté patronal** : Medef, CPME, U2P ;
- **Côté syndical** : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO.

DECOMPTE DES EFFECTIFS - APPRENTIS

Décret n° 2017-1020, 9 mai 2017

Un décret pose les modalités de décompte des effectifs. Ces nouvelles modalités entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour la détermination de l'effectif annuel de 2017.

AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL - CONTESTATION

Décret n° 2017-1008, 10 mai 2017

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Décret n° 2017-1135, 4 juillet 2017

Un décret redéfinit les modalités de la VAE (validation des acquis de l'expérience), en application de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et de la loi Travail du 8 août 2016.

DISPOSITIF D'EMPLOI ACCOMPAGNE POUR LES PERSONNES HANDICAPEES

Une circulaire interministérielle du 14 avril 2017 a été adressée aux préfets de régions, aux directeurs généraux des ARS et aux Direccte. Elle indique les principes directeurs du dispositif, la procédure d'appel à candidature par les ARS...

AVIS DES DP SUR UN RECLASSEMENT

Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-24.713

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit demander l'avis des délégués du personnel sur les propositions de reclassement envisagées.

L'article L. 1226-10 du Code du travail n'impose pas un formalisme particulier pour convoquer les représentants du personnel. La Cour de cassation en déduit que...

MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR - LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Cass. soc., 23 mai 2017, n° 16-10.580

Lorsque l'employeur ne consulte pas les DP pour une inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité équivaut à 12 mois de salaire. La Cour de cassation réaffirme le principe selon lequel, si à ce manquement s'ajoute celui de la motivation de la lettre de licenciement pour inaptitude...

INDEMNITE DE LICENCIEMENT / LONGUE MALADIE

Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-22.223

La Cour de cassation pose un principe important selon lequel le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité...

INAPTITUDE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Cass. soc., 11 mai 2017, n° 16-12.191

La Cour de cassation précise que l'ensemble des tâches confiées aux stagiaires ne peut constituer un poste de reclassement à destination d'un salarié déclaré inapte.

HEURES DE DELEGATION / REPOS COMPENSATEUR

Cass. soc., 23 mai 2017, n° 15-25.250

La Cour de cassation précise le régime de la prise des heures de délégation pendant un repos compensateur acquis en compensation d'heures supplémentaires...

CLIMAT DE TRAVAIL ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cass. soc., 8, 21 et 22 juin 2017, n° 16-15-507...

L'employeur est lié par une obligation de sécurité au travail. La Cour de cassation se prononce sur le sujet de l'ambiance de travail...

AVIS D'APTITUDE AVEC RESERVES

Cass. soc., 26 avril 2017, n° 14-29.089

La Cour de cassation précise la mise en œuvre d'un avis d'aptitude avec réserve. Elle décide que « la proposition de mutation du salarié par la mise en œuvre de la clause de mobilité figurant au contrat de travail sur un poste [...] compatible avec l'avis d'aptitude...

RUPTURE ANTICIPEE DU CDD

Cass. soc., 26 avril 2017, n° 15-21.196

La Cour de cassation rappelle que lorsque la rupture du CDD intervient à l'initiative du salarié, en dehors des cas de rupture autorisée, l'employeur peut réclamer au salarié des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi. A l'inverse...

Vous pouvez retrouver l'intégralité des articles sur notre site Internet www.snaless.org

REFERENCES DEONTOLOGIQUES ET ETHIQUES

Le secteur social et médico-social est engagé dans un profond changement des pratiques, en particulier par l'accent mis sur l'accompagnement des parcours de vie des personnes handicapées. Si les recommandations de bonnes pratiques et les évaluations se multiplient, les acteurs sont de plus en plus souvent confrontés à de nombreuses interrogations telles que les notions de respect de la laïcité, de confidentialité, de secret, du droit des usagers, de leur sexualité...

Afin d'accompagner les différents professionnels dans leurs réflexions le Comité National des Références Déontologiques (CNRD) pour l'action social et son instance technique le Comité National des Avis déontologiques (CNAD) évoluent afin de promouvoir une réelle culture de l'éthique dans les établissements et services. Le CNRD devient le Centre National Ressource Déontologie et Ethique (CNRDE) et le CNAD devient le Comité National des Avis déontologiques et Ethiques (CNADE).

Chaque personne, usager, parent ou professionnel peut saisir le CNADE sur une question qui interroge la déontologie ou l'éthique. Le CNRDE vient de réactualiser la plaquette des références déontologiques pour l'action sociale (téléchargeable sur les sites du CNRDE, du RNCE, du SNALESS). De nombreux avis ont déjà fait l'objet de réponses qui sont consultables sur les sites du CNRDE ou du RNCE.

Le CNADE étudie gratuitement les questions qui lui sont posées à l'adresse suivante : cnade@cnrde.org

Les réponses sont anonymes.

Pour en savoir plus : WWW.CNRDE.org

Ou : www.rnce.asso.fr

ASSEMBLEE GENERALE

Le nouveau gouvernement envisage de réformer le code du travail par ordonnances pour donner plus d'importance aux accords d'entreprises, fusionner les institutions représentatives du personnel, plafonner les indemnités prud'homales, ...

Le SNALESS convient qu'il est nécessaire de revoir le code du travail pour l'adapter au marché actuel du travail, à l'évolution de la société et aux aspirations des individus. Mais il estime que le recours aux ordonnances n'est pas judicieux pour réformer le code du travail, le sujet ne revêt pas un caractère d'urgence absolue et nous apparaît nécessiter une discussion au parlement.

Le SNALESS soutient les propositions prises par l'UDES concernant l'articulation des normes et le développement de la négociation collective, à savoir :

- La préservation des normes structurant l'ordre social comme :
 - La référence à la durée légale du travail et les seuils de déclenchement des heures supplémentaires ;
 - Les durées maximales de travail et minimales de repos ;
- Une branche professionnelle forte et le maintien de la primauté des accords de branche sur les éléments suivants :
 - Les salaires minima conventionnels ;
 - Les classifications ;
 - La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
 - Les garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- De la souplesse pour les entreprises par une négociation d'entreprise qui ne puisse revenir sur les accords de branche ou le code du travail, et qui porte sur les éléments en prise avec :
 - L'organisation quotidienne du travail ;
 - L'environnement direct et spécifique de l'entreprise ;
 - La santé et la sécurité au travail.