

Actualités juridiques

CONVENTION COLLECTIVE

POINT SUR LES ACTUALITES CONVENTIONNELLES

Dans le cadre de la CCN66, la dernière commission nationale paritaire de négociation a permis de trouver un consensus sur trois projets d'avenants, le premier est relatif à l'intégration de nouveaux métiers dans la CCN 66 (avenant n°331), le second concernant une révision du régime de prévoyance conventionnel (avenant n°332) pour permettre un équilibre du régime, le dernier est relatif au reclassement des EJE (avenant n°333). Les trois textes sont portés à la signature des organisations syndicales de salariés jusqu'au 18 mars 2015.

Dans le cadre de la branche médico-sociale privée à but non lucratif, les négociations paritaires sur la mise disposition des salariés auprès des organisations syndicales de salariés ont repris et une première proposition sur la répartition des sièges a été faite par l'UNIFED.

De plus, la formation professionnelle a été abordée au cours de cette commission paritaire de branche, l'UNIFED a proposé aux organisations syndicales de salariés un financement composé d'une part de 0,05 %, fléchée sur le financement de la qualification, ce taux s'ajoutant à la part conventionnelle de contribution. Il en résulterait un taux global de contribution à la formation professionnelle de 2 % se décomposant comme suit : 1 % de part légale, 0,35 % de part conventionnelle au sein de laquelle 0,05 % serait fléché sur de la qualification et 0,65 % de part d'investissement formation complémentaire.

Le 12 mars, les employeurs proposeront un accord qui sera soumis à la signature des OSS, à compter du 16 mars prochain.

LOIS, DECRETS, CIRCULAIRES

REVALORISATION DES FORFAITS AVANTAGES EN NATURE

Les Urssaf ont diffusé, le 1er janvier 2015, sur leur site Internet, les nouveaux barèmes des avantages en nature applicables en 2015.

La réglementation relative aux avantages en nature pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévoit une revalorisation des montants forfaitaires au 1er janvier de chaque année.

Ainsi, au 1er janvier 2015, ces montants forfaitaires en euros sont revalorisés et fixés en annexe du projet de loi de finances pour 2015, soit 0,9 %. Quant aux limites des tranches de rémunération servant à évaluer l'avantage en nature logement, elles sont revalorisées en fonction du montant du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier 2015, soit 3 170 € par mois...

LES FRAIS PROFESSIONNELS EN 2015

Les nouveaux barèmes des frais professionnels, diffusés par les Urssaf sur leur site Internet le 1er janvier, sont applicables aux rémunérations et gains versés à compter du 1er janvier 2015 et afférents aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

S'agissant des frais de repas, trois situations sont distinguées ...

GRATIFICATION DES STAGIAIRES

Depuis le 1er décembre 2014, les informations sur le calcul de la gratification des stagiaires diffusées sur les sites officiels étaient contradictoires. Les services concernés ont arrêté une position commune.

Désormais, pour toute convention de stage signée depuis le 1er décembre 2014, la gratification mensuelle des stagiaires se calcule en fonction des heures effectuées, et non sur la base de 154 heures ou 151,67 heures. L'Urssaf doit réviser sa circulaire en ce sens.

Toute entreprise ou organisme accueillant un stagiaire plus de deux mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, doit lui verser une gratification minimale...

RETRAITE A TAUX PLEIN A 65 ANS ET 3 ENFANTS

Circulaire n° 2014-64 du 23 décembre 2014

La Cnav précise les conditions de la dérogation prévue par le décret n° 2011-620 du 31 mai 2011. Cette dernière permet aux assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, ayant eu ou élevé au moins 3 enfants et ayant interrompu ou réduit leur activité pour se consacrer à l'éducation d'un enfant, de partir à la retraite.

En pratique, cette mesure ne produira ses effets qu'à partir du 1er août 2016 pour les assurés nés en juillet 1955, et à compter du 1er juillet 2016 pour les assurés nés le 1er juillet 1951. Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies.

JURISPRUDENCE

TRAVAILLER POUR UN CONCURRENT PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Arrêt du 28 janvier 2015 n° 13-18354

La Cour de cassation précise la possibilité de travailler pendant un arrêt maladie.

En l'espèce, une salariée travaille, pendant son arrêt maladie, pour un concurrent de son employeur.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel. La salariée ayant exercée, « pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente », cette activité causait « nécessairement un préjudice à l'employeur ». Ainsi, le « manquement à l'obligation de loyauté » rendait impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise.

NOTION DE « CONTRATS EN COURS » ET CLAUSES DE DESIGNATION

Arrêt du 11 février 2015 n° 14-13.538

La Cour de cassation précise la décision du Conseil constitutionnel qui, dans une décision du 13 juin 2013 n° 2013-672 DC (Jo du 16 juin), a invalidé les clauses de désignation et de migration, tout en précisant que cette déclaration d'inconstitutionnalité n'est pas applicable aux « contrats en cours ».

La Cour de cassation rappelle ainsi que « le Conseil constitutionnel dans sa décision du 13 juin 2013 a énoncé que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale n'était pas applicable aux contrats pris sur ce fondement, en cours lors de la publication de la décision [le 16 juin] et liant les entreprises à celles qui sont régies par le code des assurances, aux institutions relevant du titre III du code de la sécurité sociale et aux mutuelles relevant du code de la mutualité »...

DECLARATION DES SALAIRES APRES LA PERIODE D'ESSAI - TRAVAIL DISSIMULE

Arrêt du 20 janvier 2015 n° 14-80.532

La Cour de cassation rappelle les règles de déclaration des salariés par l'employeur.

En l'espèce, l'employeur ne déclarait ses salariés que postérieurement à l'embauche. Plusieurs salariés dénoncent une pratique courante dans l'entreprise consistant à faire effectuer une période d'essai « non déclarée ». L'employeur invoque qu'en raison de sa nationalité allemande, il ignorait purement et simplement que la législation française imposait une déclaration préalable à l'embauche, la législation allemande ne le prévoyant un...

CONSULTATION DES SMS D'UN TELEPHONE PROFESSIONNEL

Arrêt du 10 février 2015 n° 13-14.779

La Cour de cassation précise la possibilité pour l'employeur de consulter les SMS du téléphone portable professionnel d'un salarié. En l'espèce, un employeur souhaitait prouver la concurrence déloyale d'un de ses salariés. Ayant été autorisé par une ordonnance sur requête à faire procéder à des recherches sur les outils de communication mis à la disposition de ses anciens salariés, il voulait s'appuyer sur le contenu de SMS échangés par ces derniers, avec d'autres salariés ou avec des tiers, sur leur téléphone portable professionnel...

COMPOSITION DU CCE FIXEE PAR LE DIRECCTE

Arrêt du 28 janvier 2015 n° 14-15.817

La Cour de cassation précise les modalités de fixation de la composition du CCE.

En l'espèce, des négociations relatives à la composition du CCE échouent. Une décision du Direccte répartit les sièges titulaires et suppléants entre les différents comités d'établissements et par collègues. Le maximum légal n'étant pas atteint, l'employeur a de nouveau réuni les syndicats en vue de compléter la composition du CCE, ce qui a abouti à un protocole préélectoral, signé à la double condition de majorité...

POUR CONSULTER LA SUITE DE CES ARTICLES, N'HESITEZ PAS A VOUS CONNECTER SUR LE SITE DU SNALESS, www.snaless.org.

**Contact :
Alexandrine de SAINT LOUVENT**



SNALESS

SYNDICAT NATIONAL
DES ASSOCIATIONS
LAÏQUES EMPLOYEURS
DU SECTEUR
SANITAIRE, SOCIAL,
MÉDICO-ÉDUCATIF
ET MÉDICO-SOCIAL

SOMMAIRE

- 1 Éditorial
- 2 Regroupement d'associations
- 3 Rencontre avec FEGAPEI-CA
- 4 Actualité juridique

Éditorial

*Plus la politique devient technique,
Plus la compétence démocratique « régresse »
(E. MORIN)*

En décembre 1999, une assemblée générale extraordinaire constitutive se réunissait à l'initiative des présidents des grandes fédérations et associations gestionnaires laïques pour créer le SNALESS. C'était l'aboutissement d'une longue et fructueuse réflexion commune pour créer et développer dans le secteur sanitaire et social, un syndicat employeur indépendant capable d'affirmer et de défendre les idéaux de laïcité et de solidarité qui nous tiennent à cœur.

En quinze ans, le SNALESS « petit nouveau venu » dans le concert des syndicats employeurs historiques du secteur s'est affirmé progressivement, en dépit des résistances qui lui furent opposées. Il est reconnu adhérent de la CCN 1966 ; il l'est aussi pour la CCN 1951 après décision de justice.

En 2002, notre syndicat définit les fondamentaux d'un socle commun et rédige une convention collective unique. Notre anticipation des nécessaires évolutions du secteur arrivait trop tôt. Par ailleurs, soucieux d'apporter à nos adhérents des documents techniques de travail, nous engageons avec la FEGAPEI une production commune de dossiers thématiques.

Le SNALESS, membre fondateur de l'USGERES dès sa création, est maintenant membre de l'UDES, aux côtés de tous les organismes employeurs de l'économie sociale.

Notre syndicat est à un moment historique de son évolution. La loi N° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation introduit un critère de représentativité des organisations patronales qui fixe à 8% des entreprises syndiquées du secteur, le premier seuil de représentativité. Le dossier d'agrément, présenté par un commissaire aux comptes, devra être déposé en mars 2016 à la Direction Générale du Travail.

Il nous faut donc œuvrer pour que le SNALESS poursuive pleinement son rôle et ses actions de syndicat d'employeurs, en maintenant ses idéaux fondateurs et en asseyant sa légitimité. Il doit le faire à coté des autres syndicats employeurs, tant dans la préparation du nouvel environnement conventionnel que dans la participation à la table des négociations.

Dans ce contexte, la préoccupation du ministère du Travail est d'arriver à des regroupements. La représentativité patronale fait partie de cette stratégie. Cette hypothèse de travail n'a pas échappé au SNALESS qui a rencontré à sa demande la FEGAPEI pour définir les lignes politiques communes à un partenariat accru.

Fort de ses idéaux, de son évolution, le SNALESS s'engage résolument dans ce nouveau chantier sachant pouvoir compter sur le militantisme de ses adhérents.

Le président Arnold WESSELS

- 1 UNIR - Revue Syndicale
- 2 Syndicat National des Associations Laïques Employeurs du Secteur Sanitaire, Social, Médico-Educatif et Médico-Social.
- 3

Siège national : 80, bd de Reuilly, 75012 Paris
Tel : 01 40 47 77 77 / Fax : 01 40 47 76 11 / Email : info@snaless.org / www.snaless.org
Directeur de publication : Jean-Daniel Pennequin - Imprimerie Barcy Copie - Paris 12

Humeur d'un militant...

Les regroupements d'associations, par fusion ou groupement de coopération, ont permis aux acteurs du champ médico-social, pour certains de survivre, pour d'autres de répondre avec plus de force et de compétences aux appels à projets, pour d'autres enfin d'unir leurs forces pour une gestion plus efficace. La puissance publique a largement encouragé ces groupements ; elle en envisage une plus grande sécurité dans l'utilisation des subventions publiques et une administration simplifiée pour ses services.

Si ces regroupements ont permis aux associations de mener à bien leurs projets, elles ont été confrontées à des difficultés bien repérées : une perte des valeurs historiques, une prédominance de la gestion au détriment du militantisme, une centralisation des décisions et une concentration des organes de réflexion plutôt qu'une gestion de proximité.

Les regroupements associatifs amènent naturellement une certaine dilution du projet statutaire initial, une perte progressive des valeurs à l'origine de la construction associative. Les membres du groupement, même s'ils partagent des idées aussi essentielles que le sens de l'intérêt général ou la non lucrativité, ne se retrouvent pas forcément sur les mêmes valeurs ni les mêmes déclinaisons opérationnelles. Le groupement ne peut prendre en considération ni l'histoire ni les spécificités de chacun. Les administrateurs de la nouvelle organisation perdent ce qui les a fédérés, les bénévoles ce qui les a motivés à se mobiliser. Les adhérents ne se retrouvent plus dans la culture de la nouvelle organisation, parce que celle-ci a trop perdu de ce qui motivait leur engagement : ils craignent de ne pas survivre au groupement.

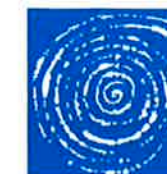
Les regroupements associatifs ont été créés pour mieux répondre aux exigences de la gestion moderne des structures médico-sociales. Gérant des volumes plus importants, les responsables politiques sont de plus en plus accaparés par la gestion et de moins en moins par l'action militante, de plus en plus par les fonctions d'employeurs et de moins en moins par l'engagement bénévole...

Les regroupements ont été le plus souvent l'occasion de rassembler en un même siège social les fonctions de gestion, de ressources humaines, de qualité, de recherche et de développement. De ce fait, les décisions politiques sont de plus en plus centralisées, laissant de moins en moins d'initiatives aux acteurs politiques sur le terrain. Les structures, même mieux gérées, ne s'inscrivent plus dans les réalités politiques du territoire, ne génèrent plus les actions innovantes répondant aux caractéristiques propres à leur environnement.

Les regroupements constituent sans doute dans le contexte économique que nous connaissons une incontournable nécessité et l'une des évolutions indispensables pour s'adapter. Le souci pour nos associations gestionnaires de préserver malgré tout les valeurs et les engagements de chacun doit obliger à prendre du temps pour se connaître, du temps pour une préparation qui garantisse l'identité de chaque acteur historique, et continuer à permettre une gestion de proximité dans l'intérêt des personnes prises en charge.

Jean-Pierre FAURAND
Administrateur

Le guide d'accueil du stagiaire réalisé par l'UDES
Est téléchargeable sur le site du SNALESS www.snaless.org



Étaient présents : Pour le SNALESS : Arnold WESSELS Président, Jean-Daniel Pannetier Vice-Président, Alain Amate Secrétaire général, Louissette Guillaumin Secrétaire de la Présidence.

Pour la FEGAPEI : Guy Hagège Président, Henri Gréchez Vice-Président, Muriel Vidalenc délégué général, Didier Arnal délégué général adjoint.

Sur proposition du président Hagège, il est d'abord décidé de faire le point sur l'état du contrat de partenariat qui lie le SNALESS et la FEGAPEI depuis le 14 mai 2007, en rappelant en préalable qu'il ne s'agissait que d'un contrat de partenariat technique auquel les adhérents du SNALESS choisissaient en toute indépendance d'adhérer ou non. Il est constaté un désengagement progressif de ses adhérents pour bénéficier de ce contrat technique, désengagement particulièrement accentué au cours des deux dernières années.

Compte tenu de ce constat, il est décidé d'un commun accord de mettre fin à cette forme de partenariat qui a eu le mérite d'engager une première collaboration technique utile entre le SNALESS et la FEGAPEI mais qui ne semble plus répondre à l'attente des deux instances et de leurs adhérents. La date de fin des prestations de la FEGAPEI, sous cette forme, (un accès limité à 20% des prestations de la Fegapei), au bénéfice des adhérents du SNALESS est fixée fin mars, le SNALESS dans son appel à cotisations 2015 ne mentionnera plus la possibilité d'adhérer au contrat technique.

La résiliation du contrat précité ne préjuge pas d'une poursuite de collaboration sur des bases nouvelles entre le SNALESS et la FEGAPEI. En effet, les sujets tels que :

- La recherche partagée d'un nouvel environnement conventionnel qui pourrait prendre la forme souhaitée depuis longtemps par le SNALESS de l'émergence d'une convention (nouvelle) unique et étendue.
- Le problème de la représentativité des syndicats employeurs en application de la loi du 5 mars 2014.
- La mise en œuvre de la généralisation de la complémentaire santé
- La défense de positions partagées dans les CREFOP.
- L'établissement de liste des nouveaux métiers dans le secteur

Peuvent être traités dans le cadre d'une collaboration institutionnelle, à définir entre syndicats d'employeurs du secteur sanitaire et social, et plus particulièrement entre le SNALESS et la FEGAPEI.

Il est décidé de part et d'autre de rendre compte du déroulement de cette rencontre aux instances statutaires respectives des deux organisations et, en fonction de décisions statutaires favorables, d'envisager une collaboration plus « politique » qui, dans un cadre juridique et statutaire « à définir » (Union ou groupement de syndicats ??) conduirait nos deux organisations à oeuvrer dans l'intérêt de volontés politiques communes, notamment dans un premier temps en vue de la rénovation indispensable de l'environnement conventionnel.

Le SNALESS pour sa part, actuellement adhérent reconnu aux deux conventions collectives, du 15 mars 1966 et du 31 octobre 1951 souhaite être en mesure de participer activement en apportant sa contribution à la réflexion qui s'engage dans le secteur, sur un nouvel environnement conventionnel et être associé aux négociations qui en découleront.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 JANVIER

- ✓ Information sur l'exonération des transports, seules les associations reconnues d'utilité publique sont exonérées, les autres sont assujetties pour autant leurs enveloppes budgétaires ne sont pas augmentées.
- ✓ Représentativité patronale compte rendu de l'intervention de Mme COURY. Décision de recourir à un commissaire aux comptes.
- ✓ Compte rendu de la rencontre avec la FEGAPEI du 10 décembre 2014. Le principe d'une nouvelle rencontre est retenu.
- ✓ Budget prévisionnel 2015 et adopté.

L'assemblée générale annuelle est fixée au jeudi 4 juin 2015