



Un nouveau Président

Le conseil d'administration du 16 septembre a mandaté Jean Daniel PANNETIER pour assurer la Présidence de notre syndicat jusqu'à la prochaine assemblée générale électorale.

Jean Daniel PANNETIER, n'est pas un inconnu dans les milieux de l'éducation, du social et du médico-social. Nombre d'entre nous ont eu à le connaître, à le lire ou à l'écouter dans les multiples et différentes fonctions qu'il a assumées. D'abord en fonction d'IDEN AIS, puis comme chargé de mission au ministère auprès des directions des écoles, des collèges et des lycées, enfin comme directeur du centre national de formation de Beaumont S/Oise ou comme Inspecteur d'Académie auprès du recteur de Versailles.

Jean Daniel PANNETIER ne s'est pas contenté de faire son métier, il l'a fait en tant que militant. Fidèle aux valeurs qu'il a défendues dans les groupes de préparation de la loi de 75 il s'est engagé à titre personnel : élu au conseil d'administration du SNALESS à sa création en qualité de président d'ADPEP (95), aujourd'hui encore vice-président d'un comité APAJH (79), administrateur d'une ADPEP et d'une section de la Libre Pensée, on ne peut attendre de lui que sa liberté de penser et de défendre les valeurs qui nous unissent : Laïcité et Fraternité... mais cela il l'exprimera mieux que moi.

Alain AMATE
Secrétaire Général

Pourquoi ?

Savoir s'effacer pour la cause commune, être capable de se mettre en retrait pour permettre à sa collectivité de progresser, c'est le degré ultime du militantisme.

Mais c'est devenu rare, l'on est plus habitué à un exercice du « je » au détriment du « nous » et à une course effrénée aux honneurs.

Il reste fort heureusement encore des personnes capables de hauteur de vue au service de la cause défendue...

Notre maintenant ex-président l'a montré.

Face à une position « agressive » d'une de nos composantes, il a proposé au bureau (au conseil d'administration) de s'effacer pour apaiser la situation.

Ce geste fort, le bureau l'a analysé, l'a compris et a décidé de faire sienne cette démission, de la porter -comme le président le voulait- comme un geste de conciliation.

Mais pour avancer, pour profiter de geste noble, il faut être deux. Les gestes forts et généreux sont souvent compris plus tard.

La décision -du président et de son bureau- doit rencontrer des personnes qui comprennent le sens du désintéressement, de la proposition constructive et permettre à notre syndicat de poursuivre son action dans les valeurs qui nous rassemblent.

Guy GIROUD
Secrétaire général adjoint

L'UDES

Nous constatons les difficultés pour notre pays à sortir d'un chômage structurel qui n'est pas lié directement à la crise économique.

L'Économie sociale et solidaire fortement implantée dans des secteurs porteurs de développement peut créer des emplois dans les domaines de la santé, de l'action sociale voire culturelle.

L'UDES qui regroupe la quasi-totalité des employeurs de ce secteur formule vingt propositions qui devraient concrétiser ces développements. Le SNALESS partenaire historique de l'UGERES puis de l'UDES soutient ces propositions. Rappelons quelques axes principaux :

- ✓ Permettre l'accès aux financements réservés jusqu'à présent aux TPE/PME en intégrant le CICE et la baisse générale des charges.
- ✓ Mettre en œuvre un dialogue social simplifié et plus ouvert. Les orientations du rapport Combrexelles vont dans ce sens.
- ✓ Construire rapidement une CCUE intégrant une vision moderne progressiste des fondamentaux : rémunération, temps de travail, congés, formations...
- ✓ Simplifier et rendre lisible le droit du travail
- ✓ Modifier la législation relative au temps partiel en abaissant la durée légale des 24 heures hebdomadaires.

Le SNALESS, par son engagement historique est porteur des valeurs de progrès social dans le respect de son militantisme laïque.

Arnold WESSELS
Vice-Président

POINT SUR LES QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPLEMENTAIRE SANTE

La généralisation de la complémentaire santé issue de la loi du 14 juin 2013 doit être appliquée pour les associations qui n'ont pas encore mis en place de « mutuelle » à compter du 1er janvier 2016.

Cette loi, du fait de sa rédaction et de son caractère obligatoire, soulève de nombreuses questions pour nos associations. En effet, les associations du secteur médico-social ont souvent choisi l'application de plusieurs conventions collectives en adéquation avec les différents types d'établissements. Cependant, l'égalité de traitement des salariés pose de sérieuses difficultés. Le principe de l'égalité de traitement a beaucoup évolué depuis ces dernières années.

Il fut fondé sur le principe « à travail égal, salaire égal ». La Cour de Cassation a jugé que l'employeur devait assurer une égalité de rémunération et plus largement de traitement entre des salariés placés dans une situation identique. En affinant sa jurisprudence, la Cour édicte qu'une différence de traitement est possible pour des raisons objectives et pertinentes. Une différence de traitement a été reconnue en raison d'une différence de catégorie professionnelle.

Une dernière approche de la Cour de Cassation, en date du 27 janvier 2015 peut laisser supposer « qu'un accord d'entreprise (ou plusieurs accords d'établissement) pourrait faire apparaître entre des salariés d'établissements distincts d'une même association, des différences de traitement qui seraient présumées légitimes, sous réserve néanmoins d'observations concernant la protection sociale complémentaire ».

La protection sociale complémentaire comporte des spécificités. Le Décret du 9 janvier 2015 donne désormais deux « catégories objectives ». Les dispositions légales et réglementaires subordonnent l'exonération sociale des régimes de protection sociale à plusieurs conditions dont l'une d'entre elles est le caractère collectif du régime en place.

L'appartenance à un établissement plutôt qu'à un autre n'est pas un critère expressément visé même si l'on pourrait a priori soutenir que ce critère peut faire partie des usages dans la profession.

En matière de frais de santé, seuls les deux premiers critères (cadres-non cadres/ tranches de rémunération) font présumer, en application de l'article R. 242-1-2 du Code sécurité sociale, que les catégories de salariés ainsi constituées sont objectives. Le principe d'égalité de traitement, règle d'ordre public, transcende tous les domaines des relations de travail mais l'assouplissement vient de son champ d'application qui est réduit à la catégorie professionnelle.

Diverses situations, rencontrées dans le domaine de la protection sociale complémentaire, ont été validées en des termes identiques, et ce quel que soit le point sur lequel portait la différence de traitement (garanties elles-mêmes, financement, assiette de cotisation), quel que soit le type de régime (couverture santé, couverture incapacité-invalidité, couverture retraite) ou quel que soit le mode de mise en place (accord collectif, referendum ou décision unilatérale de l'employeur).

Il peut être institué un régime de prévoyance ou de frais de santé au profit d'une seule catégorie de salariés. Il peut y avoir des différences de contributions patronales, en matière de répartition ou de taux.

La limite reste qu'au sein d'une même catégorie professionnelle l'égalité de traitement prévaut.

L'impact de l'appartenance à un établissement distinct et/ou à l'application d'une convention collective spécifique.

Si l'association entend maintenir un traitement différent des salariés en fonction de leur établissement d'affectation, il lui appartiendra le cas échéant de prouver quoiqu'il en soit que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et suffisamment pertinents pour justifier cette différenciation.

La circulaire Questions/réponses de l'ACOSS du 4 février 2014 fait craindre qu'il soit difficile de démontrer la pertinence d'une différence de couverture en matière de frais de santé en fonction de leur lieu de travail, à moins peut-être lorsque les activités et les emplois selon les établissements sont radicalement différents. Or, la difficulté tient au fait que des salariés appartenant à des établissements différents occupent pour autant un même emploi ou un emploi similaire relevant d'une même catégorie.

Le SNALESS s'est interrogé sur la possibilité de négocier une complémentaire unique.

Maitre Hautier du Cabinet Barthélémy nous a donné deux solutions envisageables mais chacune d'elles se heurte au principe d'égalité de traitement.

En conséquence, **nous vous conseillons de réaliser un rescrit social auprès des URSSAF** concernées par le champ d'application des mutuelles pour leur demander qu'il n'y ait pas de risque de redressement si vous choisissez soit d'appliquer un seul type de mutuelle à l'ensemble des salariés, soit si vous appliquez deux contrats et de ce fait deux mutuelles.

D'autres questions doivent sans doute faire l'objet d'une demande auprès des URSSAF par le biais d'un rescrit social.

En effet, l'avenant n°334 rappelant la rédaction ambiguë des cas de dispense, on pourrait être tenté en cas de recours à un organisme non recommandé de modifier les cas de dispenses. Toutefois, nous ne serions plus dans une application de l'avenant de la CCN66, **un rescrit aux URSSAF s'avère donc essentiel pour connaître les risques ou non de redressement.**

En ce qui concerne la DUE, en principe si l'on a que des établissements soumis à la CCN66 et que l'on applique strictement les avenants tout en ayant recours à des organismes recommandés, cette DUE n'est pas nécessaire.

Nous restons cependant prudents en la matière et **vous conseillons d'en réaliser une.**

Ainsi, la complémentaire santé pose un grand nombre de difficultés ; l'une d'elle n'a pas été abordée ici mais le sera dans un prochain article : **celle des contrats responsables.**

Actualités juridiques

LOIS, DECRETS, CIRCULAIRES

Complémentaire santé: une possible modification des dispenses

Le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2016 prévoit que les salariés en contrats courts (CDD) ou présentant une très faible quotité de travail (dans le cadre d'un CDI) pourraient être dispensés d'adhérer au régime « frais de santé » de leur employeur mais, pourraient obtenir le versement d'une contribution patronale dédiée au financement de leur complémentaire santé. Les fiches d'évaluation préalable des articles du PLFSS pour 2016, mises en ligne le 8 octobre, précisent la mesure...

Calendrier des décrets d'application de la loi REBSAMEN

A la lecture d'un échéancier publié le 1er octobre, la plupart des textes d'application de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, devrait être publiée avant la fin du mois de décembre 2015...

PLFSS POUR 2016

Le Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 est présenté en Conseil des ministres le 7 octobre 2015. Il comprend différentes mesures visant à modifier plusieurs dispositifs d'allègements de cotisations sociales patronales actuellement en vigueur... Par ailleurs, il unifie les dates de revalorisation des prestations et crée une protection maladie universelle... Enfin, le projet de loi poursuit la réforme de la couverture complémentaire santé. Il introduit de nouvelles mesures pour les salariés précaires et les personnes âgées de plus de 65 ans...

PLFSS POUR 2016 : réduire les effets de seuils dans les TPE/PME

Le Projet de loi de finances pour 2016, présenté en Conseil des ministres du 30 septembre 2015, comporte des dispositions visant à limiter les effets de seuil dans les TPE et PME. L'exposé des motifs du projet énonce que l'objectif est de « supprimer les risques de désincitation à l'embauche de salariés supplémentaires auxquels conduirait le franchissement d'un seuil »...

ACCORD ET CONVENTION COLLECTIVE

EXTENSION DE L'ACCORD DU 23 AVRIL 2015

L'accord du 23 avril 2015 de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif, relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale, est étendu (JO, 15 octobre 2015).

JURISPRUDENCE

UTILISATION DU DOSSIER MEDICAL DU SALARIE

Arrêt du 28 juin 2015 n° 13-28.201

La Cour de cassation précise l'impossibilité pour l'employeur d'utiliser le dossier médical du salarié.

En l'espèce, un salarié est arrêté par son médecin traitant pour dépression nerveuse, déclaré invalide et mis à la retraite (ayant 60 ans). Il agit contre son employeur pour avoir toléré les agissements de harcèlement moral commis par le médecin du travail à son encontre. En défense, l'employeur communique au tribunal des éléments du dossier médical du salarié...

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET ANNULATION

Arrêt du 8 juillet 2015 n° 14-10.139

La Cour de cassation précise le régime de la rupture conventionnelle. En l'espèce, le salarié demande l'annulation de la convention de rupture aux motifs que, d'une part, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle mentionnée dans le formulaire de rupture était inférieur au minimum légal c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement ; et que, d'autre part, la convention fixait la date d'effet de la rupture trois jours avant la date de délivrance de l'homologation administrative...

PROTECTION DU CONGE MATERNITE ET ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE

Arrêt du 8 juillet 2015 n° 14-15.979

La Cour de cassation précise le régime de la protection accordée en cas de congé de maternité. En l'espèce, après son congé de maternité, une salariée enchaîne sur un mois d'arrêt maladie puis prend ses congés payés. Elle est licenciée quelques jours après son retour de vacances. Elle demande l'annulation de son licenciement, prononcé selon elle au cours de la période de protection prévue par l'article L. 1225-4 du Code du travail. Elle estime qu'elle était protégée pendant son arrêt de travail pour maladie qui constituait le prolongement de son congé de maternité car il était lié à un état pathologique consécutif à la grossesse et l'accouchement...

TRANSFERT D'ENTREPRISE ET CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Arrêt du 15 septembre 2015 n° 14-10.422

En cas de changement d'employeur par suite d'un transfert d'entreprise, les contrats de travail se poursuivent de plein droit chez le cessionnaire dans les conditions en vigueur chez le cédant au moment du transfert (C. Trav., art. L. 1224-1 et 2). La Cour de cassation apporte des précisions. En l'espèce, un salarié accepte de signer un avenant à son contrat de travail introduisant une clause de non-concurrence et prévoyant le dédommagement de l'employeur au cas de violation de cette clause, et ce avant un transfert d'entreprise. Par la suite, ce salarié démissionne, puis saisit le juge...

SANCTION D'INSULTES ET DE MENACES ENVERS UN COLLEGE

Arrêt du 16 septembre 2015 n° 14-16.376

Un fait relevant de la vie personnelle ne constitue pas une faute et peut donc justifier une sanction disciplinaire. Il en va différemment lorsqu'un fait, bien que commis en dehors du temps et/ou du lieu de travail, peut être rattaché à la vie de l'entreprise. En l'espèce, un salarié reçoit un avertissement après avoir proféré, sur la voie publique et devant plusieurs membres du personnel, des insultes et des menaces à l'encontre d'un de ses collègues...

PERIODES INTERSTITIELLES ENTRE DES CDD NON SUCCESSIFS

Arrêt du 16 septembre 2015 n° 14-16.277

La Cour de cassation précise les conditions d'indemnisation de la requalification de contrats à durée déterminée non successifs en contrat à durée indéterminée. En l'espèce, un salarié cumule 49 CDD auprès de la même entreprise, pour un total de 300 jours de travail. Il obtient la requalification de cet ensemble de contrats en un contrat à durée indéterminée...

PERIODE D'ESSAI ET DELAI DE PREVENANCE

Arrêt du 16 septembre 2015 n° 13-16.713

La Cour de cassation précise les modalités d'application de la période d'essai. En l'espèce, le 13 octobre 2010, un employeur met fin à une période d'essai dont le terme normal était fixé au 14 novembre 2010. Il était ainsi en mesure de respecter le délai de prévenance légal qui s'élevait ici à un mois. A ce délai de prévenance légal, s'ajoutait toutefois un délai de préavis prévu par la convention collective d'une durée totale de sept semaines et devant donc théoriquement s'exécuter jusqu'au 2 décembre 2010, soit après le terme initial de la période d'essai...

PERIODE DE PROTECTION ET LICENCIEMENT

Arrêt du 23 septembre 2015 n° 14-10.648

En l'espèce, un salarié, délégué syndical, refuse d'exécuter des tâches au cours de son travail. L'employeur sollicite de l'inspecteur du travail, à deux reprises, l'autorisation de licencier le salarié pour faute, autorisation qui a, à chaque fois, été refusée. L'autorité administrative considèrerait que les tâches demandées par l'employeur n'étaient pas inhérentes au contrat de travail, de sorte qu'il s'agissait d'une modification du contrat que le salarié était en droit de refuser. L'employeur attend finalement la fin de la période de protection pour licencier le salarié pour faute grave...

DEPART A LA RETRAITE ET PRISE D'ACTE

Arrêt du 30 septembre 2015 n° 13-11.858

La Cour de cassation précise les conséquences de la caractérisation d'un départ à la retraite équivoque. En l'espèce, un salarié soutient que son départ à la retraite était directement dû aux nombreux refus de promotion qui lui ont été opposés et aux entraves au déroulement de carrière dont il a été victime. La Cour de cassation rappelle que « le départ à la retraite du salarié...

NOMBRE TOTAL DE SIEGES A POURVOIR AU CHSCT

Arrêt du 30 septembre 2015 n° 14-25.775

La Cour de cassation précise la possibilité d'augmenter le nombre total de sièges à pourvoir au CHSCT. En l'espèce, dans un établissement de 360 salariés, un usage d'entreprise porte à 6 le nombre de représentants au CHSCT, soit 2 de plus que prévu réglementairement en fonction d'un tel effectif. Toutefois, cet usage ne détermine pas le nombre de sièges réservés aux cadres et agents de maîtrise. Un syndicat conteste la répartition des sièges...

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET PRISE D'ACTE

Arrêt du 6 octobre 2015 n° 14-17.539

En l'espèce, une convention de rupture est signée entre un salarié et son employeur. Par la suite, l'avocat du salarié présente un courrier indiquant que son client entendait rétracter la convention de rupture. Le salarié adresse un courrier de prise d'acte à l'employeur, et ce entre la date d'expiration du délai de rétractation de la rupture conventionnelle et la date d'effet de cette dernière. Dans l'intervalle, la convention de rupture reçoit une homologation implicite...

VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR

Arrêt du 14 octobre 2015 n° 14-12.193

La Cour de cassation réaffirme le principe selon lequel l'indemnité due pour violation du statut protecteur d'un délégué du personnel ne peut être supérieure à 30 mois de salaires...

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
LAIQUES EMPLOYEURS
DU SECTEUR
SANITAIRE, SOCIAL,
MÉDICO-ÉDUCATIF
ET MÉDICO-SOCIAL

SOMMAIRE

1 Éditorial

2 Un nouveau Président - UDES

3 Complémentaire santé

4 Actualités juridiques

Éditorial

L'engagement laïque du SNALESS

Le débat de la journée d'étude du 4 juin dernier portait sur « la pertinence de l'engagement laïque d'un syndicat employeur ».

Dans notre secteur médico-social, tous les syndicats d'employeurs - et même de salariés - se déclarent de bonne foi « laïques » parce que « non confessionnels » ! Ceci suffit-il à caractériser la laïcité ?

La laïcité que nous défendons ne repose pas uniquement sur l'absence de référence confessionnelle mais surtout sur la défense active des deux principes républicains essentiels que sont la recherche de la Fraternité (liberté, égalité, fraternité) et la séparation des églises et de l'État par l'application rigoureuse de la loi de 1905 dans toutes ses dimensions.

Fraternité d'abord : on peut comparer et opposer les trois notions proches que sont la charité, la solidarité et la fraternité. La charité est une démarche essentiellement chrétienne qui conduit celui qui possède à donner à celui qui n'a rien, un lien de dépendance naturel s'établit entre celui qui donne et celui qui reçoit. La solidarité, notion développée à partir de la troisième république perd dans son sens commun la référence religieuse, mais reste « un lien social d'engagement et de dépendance réciproques... ».

La Fraternité considérée dans la devise de la République est une affirmation révolutionnaire qui prend un caractère universel et trouve son fondement **le respect de la personne humaine**. Elle est radicalement différente de la charité chrétienne, « forme de sollicitude, relation verticale, descendante qui donne du riche au pauvre ce petit peu qui ne modifie pas la nature inégalitaire de la relation entre les hommes » et même de la solidarité qui en dépit de sa générosité laisse subsister une relation de dépendance. S'agissant de la devise de la République, les trois principes de Liberté d'Égalité et de Fraternité sont indissociables : dans la République, la Fraternité reste la condition essentielle d'une évolution possible vers la Liberté et l'Égalité.

La loi de 1905 : Dans une société plurielle en termes de croyances et de pratiques religieuses et/ou philosophiques, la laïcité introduite par la loi de 1905 -et qui s'impose à tous- est la condition impérative à respecter sans faille pour tendre vers la société fraternelle que nous défendons : sans elle liberté et égalité ne peuvent se développer.

Alors oui, je crois qu'il y a encore place pour un syndicat employeur qui affiche et assume une laïcité affirmée !

Notre laïcité n'est pas seulement le refus de toute référence confessionnelle mais l'affirmation bien haute d'un idéal politique et social républicain qui voudrait une société plus fraternelle par l'application pleine et entière de la loi de 1905*

Et particulièrement l'abrogation de la loi DEBRE en application de l'article 2 de la loi de séparation des églises et de l'État.

Jean-Daniel PANNETIER
Président

1 UNIR - Revue Syndicale

2 Syndicat National des Associations Laiques Employeurs du Secteur Sanitaire, Social, Médico-Educatif et Médico-Social.

3 Siège national : 80, bd de Reully, 75012 Paris
Tel : 01 40 47 77 77 / Fax : 01 40 47 76 11 / Email : info@snaless.org / www.snaless.org

4 Directeur de publication : Jean-Daniel Pannetier - Imprimerie Bercy Copie - Paris 12