



EDITORIAL

Les cinq ordonnances adoptées le 22 septembre 2017 portent l'ambition de renforcer le dialogue social, dans le but affiché de mieux répondre aux attentes des salariés et aux besoins des entreprises. Elles s'inscrivent, plus largement, dans un mouvement de transformation du modèle social français à l'œuvre depuis plusieurs années.

Dans les mois à venir, l'Institut du travail de Strasbourg, avec le soutien de la DIRECCTE Grand Est, organisera plusieurs évènements autour des axes forts de cette réforme, avec l'objectif d'en présenter les points essentiels :

- la fusion des instances représentatives du personnel via le nouveau "comité social et économique" (mise en place, attributions, composition, fonctionnement).
- la refonte du droit de la négociation collective (articulation des niveaux de négociation, modalités de conclusion des accords, périodicité et contenu des négociations obligatoires).
- la sécurisation de la rupture du contrat de travail (procédure de licenciement, contestation et indemnisation du licenciement, rupture du contrat d'un salarié refusant l'application de certains accords collectifs).

Un colloque de grande envergure intitulé « Après les ordonnances, un nouveau dialogue social ? » aura notamment lieu au Palais de la Musique et des Congrès de Strasbourg le 30 novembre prochain. Il a pour ambition d'une part, d'apporter des éléments d'information sur le contenu des ordonnances et d'autre part, de débattre des enjeux et conséquences de cette réforme structurelle ; et ce, en croisant des regards juridiques, économiques, sociaux et syndicaux. Il est une des toutes premières manifestations universitaires organisées sur ce thème.

Tiphaine Garat

Rédaction : Tiphaine Garat

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

SOMMAIRE

p.2 :	Le chiffre du mois
PP.3 - 4 :	Les brèves
pp.5-6 :	Jurisprudence : L'octroi d'un congé supplémentaire aux seules femmes pour élever leur enfant n'est pas discriminatoire (Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-16246)
pp.7-9 :	Présentation synthétique d'un accord collectif relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.
pp.10 :	Save the date : Colloque « Après les ordonnances, un nouveau dialogue social ? » (Strasbourg, Palais de la musique et des congrès, 30 / 11/ 2018)

Le chiffre du mois

34 886

C'est le nombre des ruptures conventionnelles homologuées en août 2017

Source : DARES

Les brèves

Ordonnances

Le gouvernement a publié au journal officiel du 23 septembre 2017 cinq ordonnances relatives au renforcement du dialogue social. Elles recouvrent les thèmes suivants:

- renforcement de la négociation collective
- nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
- diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
- mise en place du compte professionnel de prévention

Vous trouverez sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) le texte intégral des ordonnances, une étude détaillée pour chacune de celles-ci étant à paraître.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/negociation-qvt/id-2687-publication-publication-des-ordonnances-relatives-au-renforcement-du-dialogue-social/obligation-de-negocier-en-matiere-de-qualite-de-vie-au-travail-qvt.html?term=ordonnance+>

Télétravail

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail précise le cadre juridique du recours au télétravail par les entreprises. Cette réforme a notamment pour objectif de permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO (observatoire du télétravail), analyse cette réforme et s'interroge « Les ordonnances vont-elles vraiment aider à développer le télétravail ? ».

<http://www.dialogue-social.fr/fr/negociation-qvt/id-2695-publication-le-teletravail-a-l-epreuve-des-ordonnances-du-22-septembre17-libres-propos-de-yves-lasf/obligation-de-negocier-en-matiere-de-qualite-de-vie-au-travail-qvt.html?term=t%C3%A9l%C3%A9travail+>

Simonpoli

Un rapport intitulé « *reconnaissance et valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux* » a été réalisé par Dominique SIMONPOLI et remis au Ministère du Travail en août 2017. Il énonce 20 propositions visant à permettre aux différents représentants syndicaux non seulement de poursuivre leur évolution professionnelle (que celle-ci se situe dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci), mais aussi de valoriser leur expérience syndicale au titre d'expérience professionnelle.

Ces propositions sur multidirectionnelle et vise essentiellement à :

- Faire bénéficier les salariés exerçant des missions syndicales à des formations leur permettant de favoriser leur « employabilité », afin d'être toujours « attractif » pour l'entreprise
- Accompagner au mieux lesdits salariés par un entretien de début et de fin de mandat syndical

- Favoriser la reconversion professionnelle des salariés concernés : des conseillers en insertion professionnelle sensibilisés à l'exercice de mandats syndicaux, abondement du Compte personnel Formation, bilan de compétences de plein droit pour les salariés qui en font la demande
- Veiller à la non-discrimination des salariés concernés en intégrant dans les bases de données économiques et sociales des données relatives à l'évolution de carrière de ces derniers
- Mettre en place des outils favorisant un dialogue social de qualité : formation spécifique des managers au dialogue social, accentuer la formation des salariés exerçant des missions syndicales sur les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise, instaurer le label « entreprise certifiée dialogue social »

<http://www.dialogue-social.fr/fr/negociation-qvt/id-2688-publication-rapport-simonpoli-la-reconnaissance-et-la-valorisation-des-competences-des-representants-du/obligation-de-negocier-en-matiere-de-qualite-de-vie-au-travail-qvt.html?term=simonpoli+>

Contrat de génération

La Cour des comptes vient de publier son rapport public annuel pour l'année 2016. Ce rapport *"s'efforce de donner des illustrations des réformes qui interviennent ou devraient intervenir dans différents secteurs de la gestion publique, en mettant en exergue des lacunes de leur pilotage et la faiblesse de leurs résultats"*.

Le tome I de ce rapport met en exergue les lacunes inhérentes au contrat de génération. En effet, cette autorité administrative se montre critique face à ce dispositif puisqu'elle énonce clairement *"le contrat de génération: les raisons d'un échec"*.

Ainsi, la Cour constate que peu d'entreprises ont eu recours aux contrats de génération, et que la sanction financière dont est assortie l'obligation de négocier sur cette thématique (jusqu'à 1 % de la masse salariale ou 10 % du montant des réductions générales de cotisations patronales) n'est pas dissuasive. Les ordonnances du 22 septembre réformant le droit du travail ont d'ailleurs mis fin à cette obligation de négocier.

Vous trouverez sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) la partie du rapport ayant trait au contrat de génération et le rapport 2016 dans son intégralité.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/negociation-qvt/id-2693-publication-rapport-annuel-de-la-cour-des-comptes-relatif-au-contrat-de-generation/obligation-de-negocier-en-matiere-de-qualite-de-vie-au-travail-qvt.html?term=Rapport+annuel+de+la+Cour+des+Comptes+relatif+au+contrat+de+q%C3%A9n%C3%A9ration>

Jurisprudence

L'octroi d'un congé supplémentaire aux seules femmes pour élever leur enfant n'est pas discriminatoire

Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-16246.

Les Faits : le salarié d'une Caisse d'allocations familiales a saisi les juridictions prud'homales d'une demande de rappel de paiement de prime de guichet et de dommages-intérêts. Parmi ses chefs de demande de dommages-intérêts, le salarié affirme qu'il n'a pas pu bénéficier du congé spécifique pour nouvel enfant.

En effet, l'article 46 de la convention collective des personnels des organismes de sécurité sociale énonce qu'«l'expiration du congé légal de maternité, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement».

Le salarié invoque le fait que cette disposition conventionnelle procède d'une discrimination directe en ce sens que ces congés supplémentaires ne sont accordés qu'aux salariés de sexe féminin.

La décision de la cour d'appel : la Cour d'appel de Lyon fait droit à la demande du salarié. Elle considère que l'article de la convention collective précité est formellement discriminatoire. Le raisonnement de la Cour d'appel se fait en deux temps :

- « ces jours de congés supplémentaires pour nouvel enfant à charge n'étaient pas destinés à compenser un désavantage résultant d'un éloignement du travail lié à la grossesse, ni à protéger la maternité ou à corriger une inégalité de fait affectant les femmes en matière d'emploi ou de promotion professionnelle ».
- « ils avaient pour objet de favoriser la présence d'un parent auprès d'un enfant nouveau-né, à l'expiration du congé maternité de la mère, de sorte qu'ils ne pouvaient être refusés aux hommes qui, assurant la garde et l'éducation de leurs enfants (...), se trouvaient dans la même situation que les travailleuses et avaient ainsi vocation à en bénéficier, au regard des exigences découlant de l'article 141 du Traité CE, devenu l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ».

La motivation de la Cour d'appel est intéressante dans la mesure où elle affirme explicitement que l'article 46 de la convention collective n'est pas une mesure correctrice visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. En outre, elle fonde sa motivation sur l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'union européenne, en vertu duquel : « Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (...) ».

La Cour d'appel affirme donc que l'article litigieux ne respecte pas le principe d'égalité de traitement en vertu duquel les congés supplémentaires doivent être accordés non seulement aux femmes mais également aux hommes.

La décision de la chambre sociale de la Cour de cassation : La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel pour violation de l'article 46 de la convention collective nationale du travail des personnels des organismes de sécurité sociale.

La motivation : Au visa de l'article 46 de la convention collective des personnels de sécurité sociale, la Haute juridiction considère que l'octroi de congés supplémentaires « a pour objet d'attribuer un congé supplémentaire de maternité à l'expiration du congé légal de maternité (...) et vise ainsi à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement ». Ainsi pour la Cour de cassation, le rapport particulier entre la femme et son enfant³ semble primer sur le droit à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. La Cour d'appel de Lyon se place sur le terrain de la présence d'un parent alors que la Cour de cassation se place sur le lien maternel, pour lequel la jurisprudence de la cour européenne valide les avantages spécifiques accordés aux mères. Avec cette jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de cassation semble opérer un changement de paradigme quant à la notion d'égalité de traitement. Plus que des mesures correctrices, elle prend en compte la particularité des femmes notamment au niveau physiologique, pour justifier des mesures dont seules ces dernières peuvent bénéficier. A ce titre il est possible de rapprocher cette décision de la jurisprudence considérant le fait d'accorder un congé supplémentaire aux femmes pour la journée nationale de la femme n'est pas discriminatoire.

Présentation synthétique d'un accord collectif relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le 14 juin 2017, la Direction d'Orange et les représentants des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et SUD ont conclu un accord de groupe triennal relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il fait suite au premier accord 2014-2016 sur cette thématique et sera applicable à toutes les entreprises du groupe. Outre une infime partie de l'accord qui concerne la lutte contre les discriminations, (rappelant le principe d'égalité de traitement entre tous les candidats à l'emploi, et entre les salariés), force est de constater les dispositions de cet accord groupe visent l'ensemble des hypothèses impliquant des personnes en situation de handicap. En effet, il contient des dispositions relatives à :

- L'embauche
- L'insertion professionnelle
- Le maintien dans l'emploi
- Les aménagements de fin de carrière
- Les relations avec le secteur protégé
- La sensibilisation de l'ensemble du personnel

Retrouvez cet accord sur le site dialogue-social.fr (<http://www.dialogue-social.fr/fr/dernieres-publications/id-2697/dernieres-publications.html>)

THEMES	MESURES	REMARQUES	ARTICLES
Plan d'embauche	Objectif d'embauche de 150 salariés en CDI	Cet objectif vise à maintenir un taux d'emploi de 3,4 %	Art. 1.1
	En complément de l'embauche en CDI, Orange apporte une aide en matière d'accès au logement social		Art. 1.2.3
	Objectif d'accueillir 360 alternants et stagiaires	A l'issue de cette période de formation Orange s'engage à proposer en priorité une embauche en CDI	Art. 1.2
	Objectif d'accueillir 60 salariés en situation de handicap en contrat de professionnalisation		
	Attribution de bourses d'études pour les formations en lien avec les métiers dont Orange a besoin		
	Recours à différents moyens (contrats aidés, journées découverte, recours aux préparations opérationnelles à l'emploi, partenariat avec les GRETA et AFPA...)		

	Tutorat	Tuteurs suivront une formation complémentaire de sensibilisation à l'insertion et au travail quotidien des personnes en situation de handicap Activités de tuteurs seront valorisées dans le cadre de l'appréciation managériale	Art. 1-2-2	
Insertion professionnelle	Mise en relation avec un référent handicap		Art. 2.1	
	Bilan d'insertion avec le RH de proximité dans les 6 mois suivants l'embauche			
Dispositions particulières durant le parcours professionnel	Autorisation spéciales d'absence (6 journées par année civile pouvant également être pris en demi-journées)	Droit accordé sur justificatif ou déclaration sur l'honneur pour tous les salariés reclassés ou bénéficiant d'une reconnaissance travailleurs handicapés. Etendu aux parents d'enfant, ascendants et conjoint en situation de handicap	Art. 3.2.5	
		Autorisations d'absence également accordées aux salariés ayant un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé à hauteur de 50%		
	Possibilité de recourir au télétravail ou à l'aménagement des conditions de travail (horaires) en cas d'enfant lourdement handicapés			
		Accessibilité aux informations et aux outils	Budget dédié dans le domaine de l'accessibilité des postes et environnement de travail, ainsi qu'aux formations	3.1.3 et 3.2
		Prestations de coaching personnalisé	Suivi régulier pouvant aller jusqu'à 5 mois.	
		Mise en avant des innovations technologiques dans le domaine du handicap		3.2.4
	Plan de maintien dans l'emploi	Formation spécifique des managers sur le management d'un collaborateur en situation de handicap		4.2.3
Recours au télétravail		Mise à disposition par l'employeur des équipements nécessaires au télétravail ; par contre, les aménagements de logement qui ne sont pas directement liés au poste de travail ne sont pas pris en charge		

	Aménagement de poste	Financement des matériels et prestations permettant de compenser les déficiences pour permettre d'exercer une activité pérenne (recommandations préalables du médecin du travail)	
Fin de carrière professionnelle	TPSH: Temps Partiel Senior Handicap : temps partiel 50% avec une sur-rémunération de 30% avec ou sans placement de temps; la sur-rémunération placée en temps sera affectée au CET que l'employeur abondera,	Rémunération à hauteur de 80% sans placement en temps; rémunération de 75% pour 5% placés en temps et 25% non convertis en temps; rémunération de 65% pour 15% placés en temps et 15% non convertis en temps	5.1 à 5.4
		Dans tous les cas, l'employeur prend en charge les cotisations retraite concernant la sur-rémunération	
		Un seuil minimal de rémunération est fixé pour les salariés voulant bénéficier du TPHS : 1762 euros pour les non cadres et 2456 euros pour les cadres	
Relations avec le secteur protégé et adapté	Contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services	Recours au secteur protégé dans la mesure du possible pour les séminaires, réunions comité de direction, fournitures de bureaux espaces verts, nettoyage des locaux, commandes de plateaux-repas et des cocktails-déjeunatoires...)	
	Relations avec le GESAT (groupement national des établissements d'aide par le travail)		
	Accueil de stagiaires du secteur protégé et études de candidature au recrutement		

SAVE THE DATE

Après les ordonnances, un nouveau dialogue social ?

Le **jeudi 30 novembre 2017**, de 8h30 à 17h45

Au Palais de la Musique et des Congrès de Strasbourg - Place de Bordeaux

Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, tiphaine.garat@unistra.fr, 03 68 85 83 25

Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

Cocktail-déjeuner offert sur inscription

Cinq ordonnances adoptées le 22 septembre 2017 portent l'ambition de renforcer le dialogue social afin de répondre aux attentes des salariés et aux besoins des entreprises. Elles s'inscrivent, plus largement, dans un mouvement de transformation du modèle social français à l'œuvre depuis plusieurs années.

L'objectif de ce colloque pluridisciplinaire est double.

Il vise, d'une part, à fournir les éléments d'information indispensables à la compréhension du contenu des ordonnances. Il constitue, d'autre part, un lieu de débat sur les enjeux et incidences de cette réforme structurelle.

Après une table ronde introductive mettant en perspective les ordonnances, trois thématiques seront abordées en croisant les regards de militants syndicaux, de DRH, de représentants de l'état et d'universitaires et ce, afin de saisir les multiples dimensions de cette réforme.

8h30 : Accueil & café

9h : Ouverture

9h15 : Table ronde introductive - *Présentation générale : enjeux et limites*

10h30 : Pause café

11h : Thème 1 - *La représentation du personnel dans l'entreprise : le tout-en-un, la solution miracle ?*

12h30 : Déjeuner en commun

14 h : Thème 2 - *La négociation collective : la revanche de la branche ?*

15h30 : Pause café

16h : Thème 3 - *La rupture du contrat de travail : vers davantage de sécurité ?*

17h30 : Clôture de la journée

Programme détaillé à venir