

La Lettre

N° 180 / JUIN 2021

FO-CADRES

L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Assurance-Chômage
FO EXIGE TOUJOURS L'ABANDON DE LA RÉFORME

L'édito d'Éric PÉRÈS
LE « QUOI QU'IL EN COÛTE » NE DOIT PAS COÛTER
AUX PLUS FRAGILES

Dossier spécial
INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES, PAS UNE FATALITÉ...

Questions/Réponses juridiques
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dossier

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES :

pas une fatalité...

TWEETS

Dans un arrêt du 17 mars, la Cour de cassation précise que l'employeur doit permettre aux salariés mis à disposition l'accès aux communications syndicales de leur entreprise d'origine (Cass. Soc. 17 mars 2021 n°19-21486).

Dans un arrêt du 3 mars, la Cour de cassation affirme que le délégué syndical d'établissement ne peut être désigné que s'il appartient à l'établissement au sein duquel il est désigné (Cass. Soc. 3 mars 2021 n°19-20029).

Pour info, @Travail_Gouv a lancé son service «Objectif #télétravail» pour accompagner gratuitement les #TPE et les #PME (entreprises de moins de 250 salariés) dans la mise en place de ce mode d'organisation du travail en période de crise #Covid19.

Simone Veil : « Ma revendication en tant que femme, c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin ». #EgaliteFH #8marstouslesjours

Jurisprudence

Télétravail et ticket-restaurant : l'effectivité du principe d'égalité de traitement



Un contentieux est récemment survenu suscitant l'inquiétude des syndicats et la remise en cause du principe d'égalité de traitement entre les salariés. Lorsque les salariés sont en télétravail ont-ils le droit aux titres restaurants ? FO dit oui et d'une manière générale de nombreuses positions convergent dans ce sens : autres organisations syndicales, de nombreuses entreprises, l'Urssaf, la Ministre du travail, etc.

Cependant, le 10 mars 2021, le tribunal judiciaire de Nanterre a remis en cause ce principe en considérant « qu'un employeur pouvait exclure du bénéfice des titres-restaurants les salariés en télétravail à leur domicile dans la mesure où l'objectif poursuivi par l'employeur en finançant les tickets-restaurants en tout ou partie, est de permettre à ses salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile pour ceux qui seraient dans l'impossibilité de prendre leur repas à domicile ». La finalité des titres restaurants mise en avant par le tribunal est une interprétation qui lui est strictement personnelle puisque l'article L. 3262-1 du Code du travail dispose simplement que le ticket-restaurant est « un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté auprès d'une personne ou d'un organisme ».

Attention, précisons tout de suite qu'il ne s'agit que d'une décision de première instance, elle ne fait pas jurisprudence mais appelle à la vigilance. Les salariés en télétravail, dès lors qu'ils bénéficient de titres-restaurants lorsqu'ils sont sur site, doivent continuer de les recevoir ! Cette affirmation a été la position très clairement affirmée par le tribunal judiciaire de Paris le 30 mars 2021. Une saga judiciaire semble commencer : la position des tribunaux est vacillante mais pas celle des syndicats !

Emploi

ASSURANCE CHÔMAGE : FO EXIGE TOUJOURS L'ABANDON DE LA RÉFORME

Avec l'entrée en vigueur au 1er juillet prochain de la réforme des règles d'indemnisation chômage, quelque 1,15 million de chômeurs verront le montant de leur allocation baisser, en moyenne de 17 %, selon l'Unédic.

Les salariés alternant périodes d'activité et de chômage seront particulièrement impactés. Et les périodes de congé maternité, d'arrêt maladie ou d'activité partielle seront pénalisantes. Fin mars, la confédération FO a demandé à l'Unédic une étude chiffrée sur l'impact de ces congés « spécifiques ». Avec la réforme, tous les jours de la période de référence seront pris en compte pour calculer le montant de l'allocation, y compris ceux non travaillés. Et les jours d'arrêt maladie, de congé maternité ou d'activité partielle ne seront pas totalement neutralisés. Le chiffrage de l'Unédic montre que pour deux salariées au Smic dans une situation d'emploi identique, celle qui aura été arrêtée six mois pour congé maternité et arrêt maladie touchera une allocation chômage de 457 euros par mois, contre 654 euros pour celle qui aura continué à travailler, soit une perte de 30 %. Selon les règles actuelles, toutes deux auraient perçu 930 euros.

FO alerte enfin sur le fait que cette réforme conduirait à faire porter sur les demandeurs

d'emplois le volume « d'économies » qu'entend réaliser le gouvernement (plus de deux milliards en année de croisière selon l'Unédic), quand le processus dit de « bonus-malus », dont l'entrée en vigueur est reportée au mieux à la fin 2022, serait à coup nul pour les entreprises.



Emploi

Apec : le Mandat de service public 2022-2026 en cours de rédaction

En 2016, l'Apec s'était vu confiée un second mandat de service public pour les années 2017-2021.

L'échéance de ce mandat arrivant bientôt à son terme, les partenaires sociaux ont engagé les discussions avec la DGEFP en vue de rédiger le troisième mandat pour la période 2022-2026. Les quatre missions de service public : 1. Proposer des services bénéficiant à l'ensemble des cadres et des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ; 2. Proposer des services aux employeurs permettant de sécuriser les recrutements ; 3. Collecter et diffuser les offres d'emploi cadres ; 4. Développer et diffuser un programme de veille et d'études sur le marché du travail des cadres.

L'Apec déploie ses missions en tenant compte d'un principe de solidarité (cadres, jeunes diplômés, entreprises sur l'ensemble du territoire national) : la nature et l'intensité du service rendu sont sans lien avec le montant de la cotisation que les

bénéficiaires ont pu verser.

La convention de mandat de service public 2017-2021 prévoyait une évaluation de ladite convention par l'Igas (Inspection Générale des Affaires Sociales). Celle-ci est en cours. Comme par le passé la Mission IGAS s'appuiera sur un travail approfondi, précis et de qualité avec le concours de l'ensemble des services de l'Apec. FO-Cadres étudiera les recommandations avec grand intérêt. Mais dès à présent elle rappelle que, une fois les objectifs fixés en accord avec l'État, les modalités de leur mise en œuvre et notamment le choix dans l'allocation des ressources à mobiliser pour les atteindre, sont du ressort de la gouvernance paritaire de l'Apec. Les indicateurs stratégiques définis dans le Mandat de Service Public doivent se rapporter aux objectifs et résultats attendus, pas aux moyens opérationnels dans leur détail. Et que la cotisation doit demeurer la principale source de financement de l'organisme paritaire.

Paritarisme

APEC — TALENTS SENIORS : UNE OPÉRATION DE PARRAINAGE POUR L'INCLUSION DES CADRES DE PLUS DE 50 ANS

Fin mars, l'APEC a lancé « Talents seniors », une opération de parrainage pour l'inclusion des cadres de plus de 50 ans. Deux objectifs se combinent : d'une part, lutter contre la désinsertion sociale et professionnelle des seniors et d'autre part, favoriser leur retour à l'emploi.

Ce dispositif sera déployé dans plusieurs régions : en Ile-de-France, en Nouvelle-Aquitaine, en Occitanie, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans les Hauts de France, dans les Pays de la Loire et dans la région Grand Est.

L'objectif de l'Apec est de mettre en relation des chefs d'entreprise, des cadres dirigeants, des décideurs institutionnels, des élus et des cadres senior en recherche d'emploi pour constituer un binôme qui travaillera durant 12 mois à la constitution d'un projet de retour à l'emploi.

Des essais avaient été réalisés entre mai 2019 et juin 2020 en région PACA et dans les Hauts-de-France qui avaient permis à 152 seniors (moyenne d'âge de 55 ans) d'entrer en contact avec plus d'une centaine d'entreprises. Au terme de cette expérimentation, 65% avaient retrouvé une activité, dont 48% en CDI.

Numérique

TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES : QUELS DROITS ?

La Commission européenne a lancé en février la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la manière d'améliorer les conditions de travail des travailleurs qui œuvrent pour les plates-formes numériques, en particulier dans le domaine de la livraison de repas à domicile. Avec l'explosion du recours aux plateformes numériques, le besoin de protection de ces travailleurs des plateformes ne peut plus être ignoré.

Une entreprise de plateforme numérique est (à l'instar d'une entreprise ordinaire) un employeur, une agence (intérimaire) ou un intermédiaire. Les plateformes ne sont donc pas de simples intermédiaires numériques, mais bien des « entreprises » à part entière disposant d'un réel pouvoir de gestion. Elles devraient, par conséquent, assumer toutes les obligations qui découlent de ce statut, notamment la fonction d'employeur, le cas échéant. Il sera donc nécessaire de lier ces entreprises de plateforme numérique à leur secteur d'activité ainsi qu'aux diverses dispositions et réglementations qui existent dans ce secteur et qui ont été négociées dans le cadre de la négociation collective par les partenaires sociaux.

Sur ce point la Confédération européenne des syndicats (CES) rejoint FO en s'opposant fermement à la création d'un troisième statut à mi-chemin entre celui de « salarié » et celui de « travailleur indépendant ». Les travailleurs des entreprises de plateforme n'ont nullement besoin d'une législation du travail spécifique, restreinte pour ne pas dire au rabais différente de celle qui s'applique aux travailleurs. De nombreuses décisions de justice européennes vont dans ce sens en confirmant que les travailleurs des plateformes sont des travailleurs salariés et doivent donc être traités comme tels avec le droit d'exiger un contrat de travail, de bénéficier de conventions collectives, et d'accéder à des droits.

Mais, traiter par le dialogue social la question des droits de ces travailleurs des plateformes est particulièrement sensible au regard notamment du droit de la concurrence et de la prohibition des ententes illicites prévues par le droit de l'Union européenne. Une autre consultation, cette fois-ci publique, a été ouverte par la Commission européenne sur ce point de blocage.

Enfin, il est à noter que l'OIT prévoit de poser la question du travail décent dans l'économie des plateformes. Une réunion tripartite d'experts se tiendra dans le courant du second semestre 2021 avec une éventuelle inscription à l'ordre du jour de la Conférence Internationale du Travail en 2024 pour une discussion générale ou une action normative, sous couvert de validation par le Conseil d'Administration.

LES CHIFFRES

2 %

Moins de 2 % des entreprises ont obtenu la note de 100/100 à l'index égalité femme-homme.

79 %

79% des formations pour les demandeurs d'emploi ont été maintenues durant le deuxième confinement.

80 %

80% des négociations ont abouti à la signature d'un accord collectif ou d'un avenant en 2018.

Jurisprudence

Quelle est la valeur juridique d'un document signé numériquement ?

De manière générale, pour qu'un document soit valable, il doit comporter la signature de la personne qui a qualité pour prendre la décision.

Autrement dit, lorsque l'employeur prend une sanction disciplinaire, voire prononce un licenciement à l'égard d'un salarié déterminé, sa signature doit figurer sur le document. Le défaut de signature de la lettre de licenciement ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse mais constitue une irrégularité de la procédure de licenciement, entraînant pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer (Cass. soc. 4 avril 2012 n°10-28266).

La Cour de cassation considère, dans ces circonstances,

que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 30 septembre 2010 n°09-40114).

La Cour de cassation considère que l'apposition d'une signature scannée ne remet pas en cause la régularité de la mesure prise, si elle permet de vérifier l'identité et la qualité du signataire (Cass. civ. 2e 28 mai 2020 n°19-11744). Autrement dit, l'irrégularité relative à la signature numérisée figurant sur la lettre de licenciement peut éventuellement affecter la procédure de licenciement mais elle ne peut suffire à priver ce dernier de cause (Cass. soc. 17 mai 2006 n°04-46706).

AGIRC – LE TRANSFERT DES COTISATIONS AUX URSSAF EST UN RÉEL FACTEUR DE RISQUE

Le 18 mars, la confédération a rencontré Jean-Luc Izard, directeur de cabinet en charge des retraites pour réaffirmer l'opposition de FO quant au projet de transfert de recouvrement des cotisations vers l'Acoss au 1er janvier 2022. L'objectif du Gouvernement est d'unifier le recouvrement des prélèvements obligatoires des sphères fiscales et sociales pour faciliter les démarches des entreprises et alléger la charge du recouvrement des cotisations. Or le schéma proposé est déjà un facteur de risque en soi. Sur un plan purement technique l'Acoss n'est pas en capacité d'assurer le recouvrement des cotisations complexes de l'Agirc-Arrco : la granularité des Urssaf n'a jamais été l'individu. C'est donc un risque non négligeable qui pèse sur la retraite de 18 millions de salariés. Enfin sur le plan politique, cette décision, si

elle devait se confirmer à l'avenir, porterait un coup dur à l'un des derniers grands bastions du paritarisme.

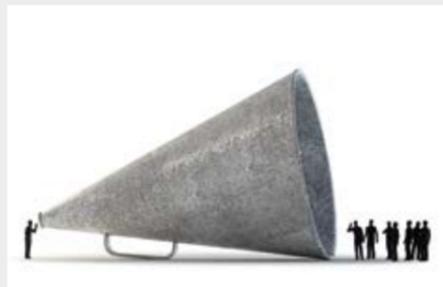
FOCUS

Pour l'année 2020, l'Agirc connaît un déficit de 4.8 milliards d'euros, conséquence directe de la crise sanitaire : mise en œuvre massive de l'activité partielle et report de cotisations pour un grand nombre d'entreprises.

Mais, il convient de souligner qu'au regard d'une gestion appropriée des partenaires sociaux, les réserves de l'Agirc de l'ordre de 61 milliards d'euros ont été gérées efficacement permettant à l'institution de ne pas avoir recours à l'emprunt.

Économie et société

Lanceurs d'alertes



Le 23 octobre 2019, l'Union européenne a adopté une directive pour garantir une protection complète des lanceurs d'alerte dans toute l'Europe. Les syndicats, les ONG de lutte contre la corruption et de transparence, les associations de journalistes et les universitaires ont joué un rôle déterminant en veillant à ce que la directive établisse une base solide pour protéger le droit de s'exprimer contre les actes répréhensibles et les préjudices.

Les vingt-sept États membres dont la France ont jusqu'en décembre 2021 pour transposer la

directive dans leurs systèmes nationaux.

La France a été pionnière en la matière en adoptant la loi Sapin 2. Le système actuel impose en effet aux lanceurs d'alerte de signaler en premier lieu à leur employeur les dysfonctionnements dont ils sont les témoins. La loi doit être à présent complétée. La directive européenne a en effet étendue la protection des lanceurs d'alerte en supprimant ce premier palier.

La transcription de la directive doit garantir le rôle primordial des organisations syndicales comme acteur de premier plan pour la collecte et la gestion des alertes.

Les mesures de protection doivent être renforcées pour que les lanceurs d'alerte puissent faire face à l'ensemble des menaces pesant sur eux.

Enfin, il est indispensable de prévoir un dispositif spécifique relatif aux questions de sécurité nationale et de secret-défense.

Ces questions seront débattues lors du Congrès d'Eurocadres. La conférence finale du projet sur les lanceurs d'alerte 'Internal Reporting Channel' est inscrite à l'ordre du jour de la manifestation qui se déroulera les 20, 21, 22 octobre 2021 à Madrid.

Santé au travail : un droit fondamental

Cette année la journée mondiale de la santé et sécurité au travail garde une dimension particulière dans le contexte de la crise sanitaire du COVID-19. Après avoir agi pour obtenir et négocier un accord national interprofessionnel sur la santé au travail conclu le 9 décembre 2020, FO poursuit son combat avec la Confédération Syndicale Internationale (CSI) pour l'inclusion des conventions sur la Santé et Sécurité au Travail (SST) de l'OIT dans le corpus de ses normes fondamentales.

Elle soutient également la mise en œuvre d'un cadre normatif au niveau européen sur les troubles musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux, et continue de revendiquer la mise à jour des tableaux sur les TMS et la mise en place d'un tableau de maladie professionnelle assurant une véritable prise en charge des risques psychosociaux.



Numérique

Accord cadre européen sur le numérique : la régulation par la négociation collective

Lors du séminaire « Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation : Que se passe-t-il déjà au niveau national et comment soutenir les partenaires sociaux à mettre en œuvre ? » organisé le 27 avril par la CES et Business Europe, FO-Cadres était invitée à présenter au titre de la Confédération FO l'accord télétravail du 26 novembre 2020.

FO-Cadres a rappelé que, l'ANI du 26 novembre 2020 clarifie et rend explicite pour les syndicats et les salariés les droits et protections existantes en rassemblant et structurant les dispositions, depuis l'ANI de 2005. Pour que l'accord cadre européen sur le numérique débouche sur des réponses concrètes, le rôle de la négociation collective doit être conforté au niveau interprofessionnel, de la branche et de l'entreprise. FO-Cadres a également précisé l'enjeu primordial que revêt l'ouverture d'une véritable négociation collective interprofessionnelle sur le thème de l'IA.

Formation

FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIÉ ?

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des métiers, des technologies et des organisations. Toute formation visant à assurer l'exercice d'une activité ou d'une fonction doit s'exercer durant le temps de travail effectif (art. L 6321-2 du code du travail). Cette formation ne doit entraîner aucune réduction de rémunération.

Si l'employeur n'exécute pas son obligation de formation, il ne pourra pas reprocher, par la suite, au salarié une insuffisance professionnelle ou une insuffisance de résultats. L'employeur est également tenu d'assurer la formation du salarié dans le cadre de son obligation de reclassement préalable à un licenciement pour motif économique.

ÉLECTION TPE 2021

AVEC FO
JE SUIS
REPRÉSENTÉE
DÉFENDUE
CONSEILLÉE

Cadres des entreprises de moins de 11 salariés,
du 22 mars au 6 avril,
faites le choix de l'efficacité : votez FO !
www.fo-cadres.fr

Représentativité syndicale

ELECTION TPE : UNE PARTICIPATION EN BERNE

Entravée depuis un an par la situation sanitaire, l'élection TPE n'a pas porté les fruits attendus. Avec 5,4% la participation, c'est 94,6% de salariés qui n'auront pas exprimé de vote. Confortant sa troisième place avec 13,84%, FO n'entend pas en rester au résultat de cette élection !

« Nous devons œuvrer à faire en sorte de convaincre les salariés des TPE et du particulier employeur de s'associer à notre action syndicale. Il y a des motifs raisonnables de penser que l'on peut y parvenir » précise Yve Veyrier.

Dans la branche de la pharmacie d'officine FO renforce sa première position avec 26,3 %, contre 22,4 % en 2017, et la préserve dans le notariat. Dans le secteur de la coiffure, FO emporte la première place ! Autre exemple, dans la branche des services de l'automobile, FO conforte sa deuxième place.



L'édito

Le « quoi qu'il en coûte » ne doit pas coûter aux plus fragiles

ÉRIC PÉRÈS, secrétaire général de FO-Cadres

La pandémie aura eu raison de nos certitudes. Elle nous aura sans doute permis de vérifier au prix de souffrances et de détresse que l'essentiel de notre existence ne résidait pas dans l'unique désir de posséder ou de consommer. Que le sens de notre existence réside avant tout dans le besoin de l'autre et non dans celui de la marchandise. Elle aura également démontré les limites d'un système de production à flux tendus et les conséquences des politiques économiques sur le plan social et environnemental.

Pourtant un examen attentif depuis les années 80 révèle l'instabilité des marchés. Les crises financières ne sont pas un accident mais bien le résultat de choix délibérés au nom d'une recherche de l'égalité entre l'offre et la demande, pilier de l'idéologie néo-libérale. C'est cette idéologie qui a conduit au résultat d'une politique d'affaiblissement volontaire de la recherche et de l'hôpital publics engagée depuis près de vingt ans et à la désindustrialisation de notre pays.

L'ère de l'après pandémie annoncera-t-elle des jours meilleurs ? Pouvons-nous espérer que les choix politiques à venir s'affranchissent de la croyance selon laquelle la grande vertu du marché serait son efficacité ? Rien n'est moins sûr. Dans le secteur de l'électricité, le gouvernement envisage avec l'Europe, au travers du projet Hercule, le démantèlement d'EDF et la privatisation d'une partie de ses activités. Or, ce secteur, pièce maîtresse de la souveraineté industrielle de notre pays, est amené à jouer un rôle stratégique pour la transition énergétique.

Du côté de la relance économique, sur 100 milliards d'euros prévus dans le plan français, 40 milliards pourraient être financés par Bruxelles dès lors que la France se situerait dans les clous des critères fixés par la commission européenne. En clair, le gouvernement doit afficher des contreparties « au quoi qu'il en coûte » : Ainsi, en prévoyant de limiter les dépenses publiques à 0,7% par an et ce jusqu'en 2027, le gouvernement entend ramener le déficit sous le seuil des 3 % édicté par l'Europe avant la crise. Pourtant, en s'engageant à poursuivre les réformes injustes, que ce soit celle des retraites ou encore celle de l'assurance chômage, le gouvernement confirme son intention de s'inscrire dans la continuité des politiques d'austérité menées jusque là.

Alors que l'administration Biden engage un plan de relance de 2 000 milliards de dollars financé en partie par l'impôt, la France semble tourner le dos au nécessaire « New deal » pour renouer avec l'idéologie néo-libérale de l'avant crise.

Face aux besoins sociaux immenses non satisfaits, le seul mot d'ordre serait d'investir massivement dans les services publics notamment de santé, dans la reconquête industrielle et la transition écologique. L'espoir d'un retour rapide à une vie normale, doit s'accompagner d'une volonté politique de changer la donne pour refuser que les plus fragiles payent une nouvelle fois le plus lourd tribut de la crise économique. Sans cela, le risque de l'éruption sociale n'est plus à écarter.

Sommaire

JUIN 2021

Les actus de FO-Cadres

2

L'essentiel de l'actualité syndicale

Dossier

7

Inégalités Femmes-Hommes

L'avis de l'expert

11

Agnès Gosa, coordinatrice FO

Questions/Réponses

12

La rupture conventionnelle

Dossier

INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES, PAS UNE FATALITÉ...

Malgré la législation, les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent en entreprise. Particulièrement chez les cadres. Pour les réduire, les syndicalistes doivent être méthodiques et se munir de beaucoup de détermination. Description et pistes de revendication...

« S'il est un thème où fleurissent discours, chiffres incontestés, faits avérés, analyses à foison, lois plus ou moins nouvelles et... pratiques d'un autre âge (...) dans les entreprises privées comme dans les services publics, c'est bien celui de l'égalité Femmes - Hommes ». Le 4 mars 2020, Pierre Didio, secrétaire de l'UD de Savoie, s'adressait aux adhérents FO de Savoie, Drôme, Ardèche et Isère, à l'occasion d'une assemblée générale qui clôturait une formation-action sur l'égalité Femmes - Hommes (voir entretien page 11). Il en a profité pour remettre les pendules à l'heure : en matière d'égalité professionnelle, l'essentiel reste encore à faire. Un constat largement partagé. Isabelle Cadillon, la secrétaire FO commission égalité professionnelle du CSE central d'Airbus, a fait du sujet une préoccupation constante de son action syndicale depuis une expérience vécue il y a quelques années, lorsque cette ingénieure était à la tête d'une équipe de recherche informatique liée au programme A330. « J'ai recruté deux jeunes ingénieurs. Une femme qui sortait de Supélec et un homme d'une école un peu moins prestigieuse. Tous les deux étaient

excellents. Mais cinq ans après leur arrivée, Guillaume gagnait quelque 800 euros de plus par mois qu'Aurélien, pour des responsabilités semblables. Cette dernière avait eu le bonheur de donner naissance à trois enfants mais avait raté autant de campagnes d'augmentation... » Ce genre de progression inégalitaire est très courant dans les entreprises françaises et bien connue des cadres eux-mêmes, comme le révèle une étude Apec publiée début mars dernier. 77% des cadres saluent l'engagement des entreprises en matière d'égalité professionnelle, mais ils et elles ne sont que 31% à considérer que les inégalités entre femmes et hommes se sont réduites au cours des cinq dernières années. Et seuls 14% des cadres femmes partagent cet avis. « Les entreprises attendent de leurs cadres un fort présentisme, une réelle disponibilité et la possibilité d'effectuer des déplacements réguliers. Mais elles sont peu nombreuses à mettre en place des règles de vie et un mode de management permettant aux femmes de concilier carrière professionnelle et vie familiale. C'est une bataille que nous devons mener dans les années à venir »,



note Béatrice Clicq, secrétaire confédérale au secteur de l'Égalité et du développement durable.

Les statistiques de l'Apec sont claires. À profil et poste comparables, les rémunérations des hommes cadres demeurent 7% supérieures en moyenne à celles de leurs collègues femmes, une fois éliminés les écarts entre métiers et filières. Une différence qui se monte à 12% pour les générations de 55 ans et plus. Autre constat, les femmes cadres accèdent moins au management que les hommes (35% versus 43%). Et le

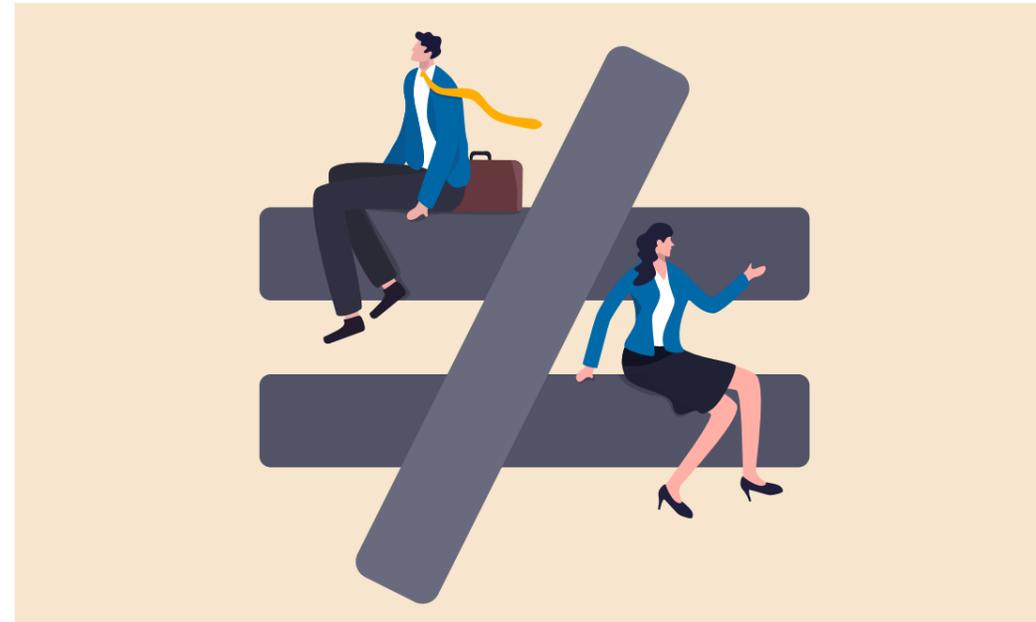


●●● plus souvent elles ont des postes de manager de proximité, avec une équipe restreinte et moins de responsabilité en termes de budget ou de chiffre d'affaires. Une situation que les spécialistes nomment « plafond de verre ». Exemple type, le groupe Adecco. « Avec 80% de femmes pour 20% d'hommes, les différences salariales sont peu visibles », estime Béatrice Cluzel, délégué syndical centrale FO du groupe d'intérim. « Les syndicats n'ont signé aucun des trois accords sur l'égalité professionnelle négociés ces dernières années. Et les engagements unilatéraux de la direction n'ont pas permis d'augmenter le nombre de femmes au sein du comité directeur pour le rapprocher de la proportion de femmes dans l'entreprise. » Et de constater l'évidence : « un plan d'action ne suffit pas, il faut que la direction ait la volonté de faire évoluer la situation pour que les choses changent réellement. »

Égalité une fois par an

Pour autant, le nombre de femmes cadres ne cesse d'augmenter. Selon une étude de l'Insee publiée fin septembre 2020, les femmes constituent 42% des effectifs de cadres ou professions intellectuelles supérieures aujourd'hui. 2,2 millions de femmes se rangent dans cette catégorie qui compte au total de 5,2 millions de personnes. Les femmes sont même plus diplômées que les hommes en moyenne mais certaines

professions résistent encore et l'Insee observe « une ségrégation professionnelle assez forte ». Parmi les professions qui accueillent un grand nombre de femmes, figurent l'enseignement secondaire général et technique (60%), les médecins et pharmaciens salariés (59%) ou les cadres spécialisés dans les fonctions administratives et financières (58%). A l'inverse, chez les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises, les femmes sont encore très minoritaires (23%). Et dans de nombreuses spécialités de ce groupe social, leur présence est même inférieure à 20%. Constat similaire chez les cadres commerciaux (38%) ou les professions de l'information, des arts et spectacles (34%). Toujours présentée comme le résultat d'un choix de filière différent entre filles et garçons, cette « ségrégation » s'explique aussi par le manque d'ouverture d'esprit dans les entreprises industrielles. « A Toulouse, le lycée professionnel d'Airbus forme des jeunes appelés à intégrer nos ateliers, explique Isabelle Cadillon. Depuis dix ans, la direction du groupe accorde plus de places aux filles. Cette révolution est passée dans les mœurs mais cela a été compliqué à faire admettre, même dans les rangs syndicaux. Et il faut toujours beaucoup de caractère aux jeunes filles pour s'imposer aujourd'hui... » L'anecdote ne surprend pas Bruno Reynes, secrétaire fédéral de la fédération FO de la Métallurgie. «



Le 8 mars, la journée internationale des femmes me fait de la peine, soupire-t-il. On revendique l'égalité une fois par an et le reste de l'année, les entreprises ne respectent pas la loi... »

Obtenir l'information

Il y a en effet le respect formel de la loi... et la réalité. La signature d'un accord d'égalité professionnelle ne débouche pas automatiquement sur une évolution sensible. « On avance très lentement », admet Hervé Quillet, secrétaire général de la fédération de la chimie et DSC chez Plastic Omnium. « Les directions manquent de volonté politique en la matière et faire appliquer les grilles salariales ne suffit pas. Chez les cadres et cadres dirigeants, la négociation de gré à gré avec le n+1 pèse énormément sur le niveau de rémunération ou l'entrée au comité directeur. » L'accord de branche reste un vœu pieux et les négociations sur ce thème sont particulièrement difficiles chez Total, l'entreprise phare du secteur. Ailleurs ce n'est pas mieux. Sontag Fayiza, comptable chez

●●● LyondellBasell, a attendu 12 ans pour obtenir son statut de cadre après avoir postulé sur son poste. « Au départ, j'ai préféré garder mon statut d'agent de maîtrise puis m'élever en prouvant ma valeur », reconnaît-elle. Une erreur stratégique qu'elle a payé le prix fort : une perte salariale d'environ 700 euros par mois sur dix ans qui ne sera corrigée qu'au prix d'une plainte devant les prud'hommes et d'une négociation toujours en cours.

Face au manque d'enthousiasme d'une direction, une section syndicale doit entreprendre un travail de longue haleine (voir encadré page 10). Le premier problème d'un ou une élu.e du personnel ou d'un ou une délégué.e syndical.e (DS) est de disposer d'informations fiables sur les inégalités entre femmes et hommes. Une gageure dans certaines entreprises. « Les cadres de Carrefour sont aussi réticents à dévoiler leur niveau de salaire qu'à faire remonter leurs problèmes personnels. Or il est difficile de

faire des comparaisons concernant la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes sans connaître précisément combien ceux-ci sont payés », indique Estella, cadre chez Carrefour Marchandises Internationales et DS. Non contents d'éplucher le bilan social et les données fournies par l'Index Egapro [voir méthode recommandée par FO (*)], les représentants FO du groupe de distribution demandent des précisions à leur DRH et suivent l'application de l'accord collectif de groupe « portant sur l'égalité femmes - hommes au sein de Carrefour France » signé en mars 2020. « Nous avons proposé une formation aux militants FO et aux salariés intéressés pour expliquer le contenu de l'accord et nous cultivons nos réseaux internes. Rien ne vaut la confiance des salariés pour faire remonter des informations précieuses qui nous permettront d'ajuster nos futures revendications », ajoute la syndicaliste.

Le combat n'est pas forcément plus simple dans le secteur public. Certes, les grilles indiciaires sont identiques pour tous, mais elles n'incluent pas les primes qui peuvent constituer un tiers de la rémunération des cadres. Sans parler du fait que le congé parental et les temps partiels sont plus souvent demandés par les femmes. « Le passage à temps partiel ne se traduit pas par une redéfinition des missions », explique Malvina Caubère, responsable syndicale. « Depuis que la rémunération « au mérite » a été mise en place, nous constatons un accroissement des inégalités salariales entre femmes et hommes », ajoute-t-elle. Membre du CHSCT au ministère de la Transition écologique,

elle relève aussi l'absence de données concernant les cas de harcèlements et de violence sexiste ou la progression de carrière des agents en fonction de leur sexe. « La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a supprimé la commission administrative paritaire. C'était pourtant la seule instance où les représentants syndicaux pouvaient aborder des cas personnels avec la DRH. Aujourd'hui, les chefs de service décident librement de la progression de carrière des agents », constate Etienne Castillo, secrétaire de la fédération Equipement, Environnement et Transport. Et d'ajouter que l'objectif avancé par Edouard Philippe lorsqu'il était Premier Ministre, d'une double labellisation Afnor « Égalité professionnelle » et « Diversité » pour tous les ministères, est encore hors de portée. « Même les obligations de quota réservés aux femmes dans les concours d'entrée ne sont pas respectées », insiste-t-il.

Méthode et objectifs clairs

Pour autant, dans le public comme



« Il est difficile de faire des comparaisons concernant la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes sans connaître précisément combien ceux-ci sont payés. »

Estella, cadre chez Carrefour Marchandises Internationales et DS

(*) https://www.force-ouvriere.fr/egalite-professionnelle-comprendre-apprendre-agir?id_source=143

••• dans le privé, il n'est pas de combat syndical perdu avant d'être mené. Au Groupement hospitalier mutualiste de Grenoble, la section FO a entamé une action de longue haleine sur le sujet. « Nous sommes en négociation pour obtenir un accord d'égalité professionnelle », explique Thierry Carron, le délégué FO. « Il y a deux aspects importants pour améliorer la situation : l'organisation du travail et la rémunération. » Fort des résultats d'une enquête menée auprès des salariés, le délégué syndical peut affirmer que « l'on ne peut pas détacher l'égalité femmes - hommes de la parentalité. Les premières sont toujours considérées comme moins disponibles parce qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants. Mais si aucune réunion ne se tient les mercredis et en soirée après 17h, les femmes cadres peuvent prendre des postes à responsabilité. Et les conditions de travail s'amélioreront pour tous les salariés. » Ces dispositions ajoutées au doublement du nombre de jours de congé paternité pour les hommes (28 jours) - effectif à partir du 1er juillet - pourraient changer les habitudes petit à petit, espère-t-il. « De plus en plus d'hommes aspirent à réserver du temps pour leurs enfants et leur vie de famille. » Quant aux inégalités salariales, la section syndicale développe sa connaissance du sujet en établissant des tableaux comparatifs par profession, ancienneté, responsabilités et service. Sans oublier de faire apparaître les « primes de suggestion » qui bien souvent expliquent la rémunération supérieure des cadres hommes. « À force de poser des questions à la DRH et de développer nos sources d'information informelles, nous allons rassembler suffisamment de données pour avoir des arguments solides en NAO. » Action syndicale, travail de fourmi...

FO, exemplaire sur l'égalité ?

Pas besoin de tourner autour du pot, comme tous les autres syndicats, Force Ouvrière n'est pas exemplaire en matière d'égalité femmes - hommes. « Nous ne comptons que deux femmes secrétaires générales sur les 21 fédérations professionnelles affiliées à la confédération. Même les fédérations qui concernent des secteurs très féminisés ont des secrétaires masculins », relève Béatrice Cliaq. Elle ajoute cependant que la situation évolue puisque quatre femmes ont été élues à la tête d'UD dernièrement. « Il faut que les secrétaires généraux et les secrétaires de section porte le sujet pour que cela change vraiment. C'est possible puisque le bureau confédéral est déjà paritaire. »

Le secteur égalité et développement durable propose des formations concrètes pour mieux négocier sur le sujet. Il développe aussi un réseau de référents présents dans les UD ou les fédérations.

Pour toute précision, envoyez un email à : <jmaffre@force-ouvriere.fr>

Bon à savoir

QU'EST-CE QUE L'INDEX EGAPRO ?

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 soumet les entreprises de plus de 50 salariés à l'obligation de mesurer le niveau d'égalité professionnelle entre salarié.e.s. Pour ce faire, le ministère du travail met à leur disposition l'Index de l'égalité professionnelle Femmes Hommes (ou Index EgaPro)⁽¹⁾ qui agglomère plusieurs indicateurs et est noté sur 100 points, à raison de 40 points pour l'écart de rémunération Femmes - Hommes ; 20 pts pour l'écart de répartition des augmentations individuelles ; 15 pour l'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ; 15 pour le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité ; 10 pour le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations. Les entreprises dont la note est inférieure à 75 points doivent prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans.

⁽¹⁾ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/egalite-femmes-hommes/article/l-index-de-l-egalite-professionnelle-femmes-hommes>

QUELLE MÉTHODE EMPLOYER ?

Officiellement, la loi oblige les entreprises à réduire les inégalités Femmes - Hommes. Dans la réalité, la totalité des entreprises (96%) obtient 75 points, ce qui leur permet d'affirmer que tout va bien. Les syndicalistes doivent adopter une méthode précise pour éviter ce piège, méthode présentée dans un module de formation bâti par le secteur Egalité de la confédération⁽²⁾. Pas moyen cependant d'éviter de se plonger dans les chiffres pour mesurer les écarts salariaux. Ceux donnés par l'Index - pour les cadres, il est intéressant de connaître les dix plus haut salaires et de dénombrer le nombre de femmes parmi eux - et ceux qu'il s'agit de réclamer à la direction ou d'aller chercher auprès des salarié.e.s afin d'obtenir une vision plus précise de la situation, service par service. Plus les informations sont précises, plus les revendications seront justes et bien étayées...

⁽²⁾ Pour plus d'information : <jmaffre@force-ouvriere.fr>

QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ADOPTER ?

Elle s'élabore sur la base des constats réalisés dans l'entreprise, des réactions de la direction face aux questions très concrètes des militants ainsi que des informations apportées par les salariés. Tout commence par une recherche d'information. Donc par un bras de fer avec la DRH pour obtenir le maximum de précisions ne figurant pas dans l'index EgaPro qu'elle a présenté. Si les demandes restent sans réponse, la méthode classique est d'alerter l'inspection du travail - et de la mettre en copie des demandes adressées à la direction. En dernière instance, le recours à la justice est indispensable pour faire pression. Communiquer pour tenir les salariés au courant est aussi indispensable. Même et surtout quand les résultats sont maigres et que la direction refuse de jouer le jeu.



@Mona Blanchet

L'avis de L'EXPERTE

AGNÈS GOSA EST LA COORDINATRICE D'UNE ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR LES UNIONS DÉPARTEMENTALES FO DRÔME-ARDÈCHE, ISÈRE ET SAVOIE.

“ Dans les entreprises, l'injustice règne ”

Trois unions départementales FO ont décidé de mener une action spécifique sur l'égalité Femme - Homme. Quel en était l'objectif ?

Élever la compétence de notre organisation et de nos militants. Pour ce faire, il fallait comprendre comment est traitée la question dans les moindres détails et ce dont les élu.e.s FO ont besoin. Nous recherchions à améliorer notre efficacité dans la négociation et d'une certaine manière à améliorer notre développement syndical. Nous sommes intervenus dans des entreprises en apportant de l'information à l'équipe syndicale, puis en évaluant la situation avec les militants et en les aidant à définir une tactique. Une fois l'action passée, nous organisons un débriefing pour envisager la suite. La lutte pour l'égalité Femmes - Hommes demande de la constance sur une période longue...

Quels sont les besoins des équipes syndicales pour négocier sur le sujet ?

Si les équipes syndicales n'ont pas besoin d'aide pour définir leurs revendications salariales, elles sont plus embarrassées sur l'égalité professionnelle. Il faut aussi savoir comment utiliser les informations à disposition dans l'Index égalité professionnelle⁽¹⁾. Être au clair sur ce qui est utile pour construire des revendications. Et trouver les informations manquantes pour élaborer une stratégie revendicative. La principale difficulté consiste à obtenir des informations compréhensibles et utiles.

L'apparition de l'Index EgaPro

⁽¹⁾ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcèlement/indexegapro>

⁽²⁾ <https://www.force-ouvriere.fr/index-egalite-fo-fait-un-premier-bilan>

en 2019 a-t-elle facilité l'action syndicale sur l'égalité Femme - Homme ?

Il a plutôt tendance à geler la discussion avec la direction : 96 % des entreprises atteignent une note vécue comme la preuve que tout va bien⁽²⁾. C'est faux, légalement comme socialement. Quant à la plupart des élus, ils ont le sentiment que le sujet est trop compliqué pour être travaillé efficacement et que les grilles salariales ou les indices pour la fonction publique, assurent l'égalité. Or le jeu des primes et l'individualisation de la gestion de carrière accentue les inégalités en défaveur des cadres femmes. Et si la réduction des écarts salariaux est compliquée, c'est parce que les entreprises n'y consacrent pas un budget suffisant et que les représentants du personnel ne sont pas motivés. Et puis, il y a tous les autres sujets...

À part la différence de salaire, quels sont les sujets d'une négociation sur l'égalité professionnelle ?

L'accès à la formation et la promotion sont des sujets de négociations incontournables. Or il n'y a pas d'outil de mesure sur l'accès des femmes à la formation dans l'index EgaPro et pas toujours dans la banque de données économiques et sociales. Pourtant, un rééquilibrage ne coûte rien à l'entreprise puisqu'il s'agit d'augmenter le nombre de femmes sur un total de bénéficiaires équivalent. Plus généralement, toutes les mesures favorisant l'équilibre vie pro - vie perso sont positives pour tous les salariés, particulièrement les femmes. 75% des aidants familiaux, par exemple, sont des femmes. Toute journée d'absence

rémunérée obtenue pour les aidants favorise les salariées. De même pour la demi-journée de rentrée scolaire. Autre sujet de négociation possible, les horaires ou les délais de prévenance.

Dans certaines entreprises, les directions se lamentent de ne pas trouver de femmes volontaires pour passer cadre. Reconnaissez-vous cette difficulté ?

Je crois surtout que les directions ne se donnent pas les moyens d'aboutir. Quelques rares entreprises travaillent avec succès sur cette question mais la plupart se réfugient derrière un « phénomène sociétal » et ne tentent pas concrètement d'aplanir les écueils qui empêchent les femmes de prendre des responsabilités managériales : horaires tardifs des réunions, présence constante exigée, management passéiste, etc...

Et côté syndical, l'égalité Femme - Homme est-elle devenue une évidence ?

Malheureusement non. La situation est identique dans toutes les confédérations. Dans notre organisation non plus, la situation n'est pas acceptable. Sur les douze secrétaires généraux d'union départementale en Auvergne-Rhône-Alpes, il n'y a qu'une femme. Or ce sujet prend de l'importance pour les salariés et pourrait peser négativement sur l'image des confédérations qui passeraient à côté. 42% des cadres sont des femmes aujourd'hui. Par ailleurs, un syndicat doit combattre les inégalités salariales partout, qu'elles touchent les femmes ou les hommes. Ça ne peut qu'améliorer les comptes sociaux.

L'émergence de travailleurs nocturnes la non-application du droit à la déconnexion

La crise liée à la Covid-19 impacte de bien des manières notre quotidien. Le monde professionnel a dû s'adapter aux évolutions imposées par les décisions gouvernementales pour tenter d'endiguer l'épidémie. Depuis plus d'un an maintenant certaines mesures du Code du travail sont connues du grand public comme, entre autres, la mise en œuvre de l'activité partielle. De plus, un



mode d'organisation du travail qui était auparavant essentiellement déployé à l'égard des cadres a pu être transposé à de nombreux métiers : le télétravail. En propos introductifs, il convient de rappeler que le télétravail tel qu'il est mis en œuvre aujourd'hui n'est pas le télétravail tel qu'il devrait l'être. Il s'agit davantage d'un travail à domicile contraint. Mais, ce télétravail généralisé n'est pas toujours bien encadré ; plus précisément, il met sur le devant de la scène des difficultés pragmatiques qui ont, pour certaines, toujours existé et qui ont été exacerbées par la crise.

Le télétravail est un mode d'organisation qui déplace le travail des locaux de l'entreprise vers la sphère privée du salarié (ou en période ordinaire dans tout autre lieu qui n'est pas la propriété de l'employeur). Aujourd'hui, les outils professionnels intègrent et s'immiscent dans le salon des salariés (ou dans leur cuisine).

Pourtant le télétravail offre, lorsqu'il est déployé correctement, de nombreux avantages. Les salariés peuvent concilier avec plus de facilité leur vie professionnelle et leur vie personnelle, accroître leur productivité, ce qui servira simultanément et par jeu de ricochets les intérêts

de l'entreprise, etc. Cependant, même s'il présente des qualités particulières, la prudence est de mise, notamment pour les employeurs, au regard de l'effectivité du droit à la déconnexion (introduit en 2016 par la loi Travail et réaffirmé dans les ordonnances de septembre 2017) qui répond à trois objectifs : assurer le respect des temps de repos – garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale – protéger la santé des salariés.

Un problème s'accroît avec la crise sanitaire : la confirmation de l'existence de « travailleurs nocturnes ». Comme la terminologie employée le souligne, ce sont des salariés qui, a priori, travaillent en dehors des horaires de travail pour diverses raisons : certains considèrent qu'ils sont plus productifs la nuit, d'autres parce qu'ils n'ont pas pu travailler en journée parce que leurs voisins étaient trop bruyants ou parce qu'ils ont du garder leurs enfants, d'autres enfin parce que leurs employeurs les contactent à tout moment. Sacrifier ses nuits est-il un choix ? Pour certains il semblerait que oui parce qu'ils ont un rythme décalé (ce qui peut également poser quelques inconvénients avec le collectif de travail et également à l'égard du droit au repos), pour d'autres cela fait clairement état d'une surcharge de travail.

Au lendemain du premier confinement, a été constaté un fort taux de « non-déconnexion ». En effet, la communication numérique a connu un essor considérable. Pourtant le droit à la déconnexion est un droit essentiel qui mérite une effectivité absolue quel que soit le contexte dans lequel nous nous inscrivons. Ainsi, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est tenu de négocier un accord sur ce point⁽¹⁾. Mais, les accords collectifs semblent seulement incitatifs. Autrement dit, l'objectif mis en avant est celui de sensibiliser les managers et les salariés au respect de ce droit. Aujourd'hui, lorsque les directions se rendent compte du non-respect (récurrent) du droit à la déconnexion, elles se contentent d'envoyer un mail pour dire que la situation n'est pas « normale » sans proposer d'alternatives ou d'envisager des sanctions à l'égard des managers qui continuent⁽²⁾. Dès lors rien ne bouge et ce d'autant plus que domine dans le monde du travail une valorisation de la réactivité du collaborateur car tout semble devenir urgent. Cependant, les entreprises confondent deux choses : les urgences et les actions importantes car

impératives. Finalement aujourd'hui tout devient urgent car nous sommes dans une société de l'immédiateté. Preuve en est : lorsque nous ne répondons pas instantanément à un mail ou à un appel, la première chose que nous faisons lorsque nous contactons l'interlocuteur consiste à nous excuser. Nous nous excusons de ne pas avoir été disponible parce que nous étions en train de travailler sur autre chose... Cette croyance numérique selon laquelle si nous ne sommes pas immédiatement joignable c'est parce que nous ne travaillons pas, a la vie dure. Cependant, elle est aussi entretenue par le comportement que nous abordons. Mais, si les salariés doivent être connectés en permanence, il convient de passer dans un autre régime, qui n'est clairement pas celui du télétravail mais du temps d'astreinte. Celui-ci qui permet aux salariés qui sont dans l'attente d'une éventuelle sollicitation de l'employeur de bénéficier d'une compensation pour ce temps spécifique.

De plus, l'hyper-connexion crée inévitablement des inégalités entre collègues entre ceux qui « peuvent » répondre en dehors de leurs horaires de travail de ceux qui sont dans l'incapacité matérielle (car ils ont par exemple une maîtrise sommaire des outils numériques) ou temporelle de le faire (enfants ou charges domestiques). Cette situation, pourtant prohibée, met en avant des espaces de discussion non inclusifs et réaffirme simultanément l'inégalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle au regard des contraintes personnelles qui pèsent davantage sur le sexe féminin.

Pour finir, il convient de souligner que le téléphone portable est un outil de communication bien plus intrusif qu'un mail. En effet, en appelant une personne, on l'interrompt dans l'action qu'elle est en train d'exécuter au moment où on appelle. Un mail est moins envahissant quand bien même la demande de l'interlocuteur soit tout aussi pressante. Preuve en est si notre n+1 travaille le week-end, il n'hésitera pas à nous envoyer un mail (sans se demander si on check ou non notre boîte professionnelle), en revanche il est certain à 99,9% qu'il ne nous appellera pas.

Le droit à la déconnexion semble mis à mal en période de confinement et de télétravail généralisé. Mais n'oubliez pas que vous avez des droits, la déconnexion en fait partie. Elle est nécessaire !

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié introduite par la loi du 25 juin 2008. Elle est bien distincte du licenciement (à l'initiative de l'employeur) ou de la démission (à l'initiative du salarié).

➤ **Ce mode de rupture s'applique-t-il pour tous les contrats ?**

❌ La rupture conventionnelle n'est possible que pour les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). En effet, pour les salariés en contrat à durée déterminée, le principe est que le contrat prend fin au terme inscrit dans ledit contrat. Dès lors les éventuelles ruptures anticipées sont encadrées : accord entre les deux parties, demande du salarié qui justifie d'une embauche en CDI, faute grave, force majeure ou bien inaptitude constatée par le médecin du travail. Les salariés en contrat temporaire sont également exclus du dispositif.

➤ **L'une des parties peut-elle imposer ce mode de rupture à l'autre ?**

❌ Non. Le principe est véritablement celui d'une rupture d'un commun accord. L'employeur ne peut pas imposer à son salarié de s'engager dans une telle démarche, tout comme le salarié ne peut pas prétendre à ce que l'employeur accepte automatiquement sa demande. La rupture conventionnelle est donc un mode de rupture à l'initiative tant du salarié que de l'employeur. En revanche, le garant du respect de la procédure est exclusivement l'employeur.

➤ **Quelles sont les hypothèses dans lesquelles la rupture conventionnelle n'est pas admise ?**

❌ L'employeur ne peut pas recourir à ce mode de rupture :
 • Pour éviter d'avoir à mettre en place les mesures légales en cas de licenciement économique
 • Pendant la période d'essai
 • Dans le cadre d'un accord de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ou dans le cadre d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi)
 • La rupture conventionnelle individuelle est bien distincte de la rupture conventionnelle collective (RCC). La première ne peut donc pas être proposée dans le cadre d'un accord RCC.

➤ **Quel est le montant de l'indemnité de la rupture conventionnelle ?**

❌ L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Le salarié peut négocier le montant de cette indemnité mais il faut savoir que celle-ci s'apprécie objectivement au regard de l'ancienneté et de la rémunération. L'indemnité de rupture est bien distincte des sommes dues pour toute rupture d'un CDI (le salaire jusqu'à la

date de rupture effective, l'indemnité compensatrice de congés payés, les éventuelles primes ou bonus, etc.).

➤ **Quelle est la procédure pour mettre en œuvre la rupture conventionnelle ?**

❌ Le salarié et l'employeur vont être amenés à réaliser un ou plusieurs entretiens afin d'encadrer les modalités pratiques de la rupture : date du terme du contrat, montant de l'indemnité, exécution ou non d'un préavis, etc.

La convocation à l'entretien ne répond pas à un régime particulier. Autrement dit, les conditions sont laissées à la discrétion des parties.

Le salarié a le droit de se faire assister pendant l'entretien (un représentant du personnel ou un conseiller du salarié), dans ce cas il doit en informer l'employeur avant l'entretien. Quant à l'employeur, il peut lui aussi se faire assister mais seulement si le salarié se fait assister. Il est alors tenu de l'en informer.

Quant à la convention de rupture en elle-même, celle-ci déterminera les conditions de la rupture du contrat. Deux éléments doivent impérativement y figurer :

- La date de la rupture (qui ne peut intervenir qu'au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail)
- Le montant spécifique de l'indemnité de rupture conventionnelle

Il est important de faire état également des éventuelles clauses de non-concurrence, du droit au DIF, etc.

Chacune des parties dispose d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires (délai qui commence à courir le lendemain de la date de la signature de la convention). Une fois ce délai passé et en l'absence de toute rétractation, la convention est adressée à la DREETS pour obtenir la validation.

➤ **Le salarié peut-il solliciter l'annulation de cette rupture passer ce délai de quinze jours ?**

❌ Le salarié a la possibilité de saisir le Conseil des prud'hommes pour solliciter l'annulation de la rupture conventionnelle en démontrant que son consentement n'était ni libre ni éclairé. Quelques situations dans lesquelles le consentement a pu être vicié :
 • Signature dans un contexte de harcèlement moral
 • Pression exercée sur le salarié.

(1) Cela ne signifie en aucun cas que les entreprises de moins de 50 salariés soient dispensées d'appliquer ce droit puisque celui-ci est inséré dans le Code du travail.
 (2) Pourtant il faudrait anticiper les conséquences de l'envoi d'un mail en dehors des horaires de travail.

Objectif

1^{er} Emploi

**Jeunes diplômés,
pour votre 1^{er} emploi,
l'Apec vous accompagne.**



Des ateliers, des conseils et des outils pour bien démarrer
votre recherche d'emploi.

#ObjectifPremierEmploi #1jeune1solution #FranceRelance

Service gratuit
Inscrivez-vous sur
apec.fr

