

> **Un syndicat créé post-élections** ne peut devenir représentatif par une affiliation en cours de cycle

> **Schneider Electric** assouplit ses règles relatives au télétravail

> **Le gouvernement fait adopter un amendement** au projet de loi Avenir professionnel pour sécuriser les premiers CDI intérimaires

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## SYNDICATS

# Un syndicat créé post-élections ne peut devenir représentatif par une affiliation en cours de cycle

**Un syndicat qui n'a pas participé aux dernières élections professionnelles, ne peut, en cours de cycle électoral, se prétendre représentatif du fait de son affiliation à une organisation ayant atteint le score de 10% lors du scrutin. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 4 juillet 2018.**

La loi du 20 août 2008 a placé le vote des électeurs au cœur de la détermination de la représentativité des organisations syndicales. Un syndicat qui n'a pas participé aux dernières élections et qui ne justifie donc pas de la condition d'audience requise ne peut exercer les prérogatives liées à la représentativité et ce, jusqu'à la fin du cycle électoral concerné. Mais qu'en est-il du syndicat qui, créé après les élections, s'affilie en cours de cycle à une organisation qui s'est présentée au scrutin et a franchi la barre des 10% ? Pourrait-il revendiquer, avec son accord, les votes obtenus par celle-ci pour désigner un délégué syndical ? Impossible, répond la Cour de cassation dans cet arrêt du 4 juillet. La participation aux élections marquant le début du cycle électoral est une condition essentielle de l'acquisition de la représentativité sur ce même cycle.

## Syndicat créé après les élections

Des élections professionnelles avaient eu lieu au sein d'une UES en novembre 2012. Au premier tour, la CGT avait obtenu 19,08% des suffrages et avait

donc été reconnue représentative sur ce périmètre.

En septembre 2016, un syndicat dénommé « CGT NAM », créé le 12 septembre 2014 et comptant donc deux ans d'ancienneté, a désigné en tant que délégués syndicaux, deux salariés élus sous l'étiquette CGT lors du dernier scrutin de 2012.

Les sociétés composant l'UES ont réclamé l'annulation de ces désignations. En effet, pour désigner un délégué syndical, un syndicat doit être représentatif (C. trav., art. L. 2143-3), ce qui suppose notamment qu'il ait atteint la condition d'audience de 10% au premier tour des dernières élections (C. trav., art. L. 2122-1). Or le syndicat CGT NAM créé en 2014, n'avait pas participé au scrutin de 2012.

## Affiliation à un syndicat reconnu représentatif

Le syndicat auteur des désignations a cependant fait valoir qu'un syndicat peut se prévaloir des votes obtenus lors du premier tour des élections professionnelles sous le sigle d'une confédération à laquelle il s'est affilié après les élections pour se prétendre représentatif dans l'entreprise et y désigner un délégué syndical, dès lors que cette confédération ne s'y est pas opposée et qu'il est le seul à disposer d'une section syndicale dans l'entreprise.

Peu importait donc qu'il n'ait pas participé aux élections : son affiliation ultérieure à une confédération déclarée représentative lui permettrait de revendiquer les votes et les prérogatives obtenus par cette dernière. Ce n'est absolument pas l'avis de la Cour de cassation.

## Absence d'effet sur l'acquisition de la représentativité en début de cycle

La Haute Juridiction confirme le jugement du tribunal d'instance ayant fait droit à la demande d'annulation des désignations : « ayant constaté que le syndicat CGT NAM n'avait pas participé aux dernières élections professionnelles, le tribunal d'instance en a déduit à bon droit que, n'étant pas représentatif au sein de l'UES NGAM, ce syndicat ne pou-

## // Conférence Liaisons

### Prenez note ! Un an de jurisprudence sociale 2017-2018

Notre rendez-vous annuel « Un an de jurisprudence sociale 2017-2018 » se tiendra cette année le **jeudi 11 octobre** à Paris ! Égalité de traitement, élections professionnelles, PSE... Cette journée permettra une analyse complète des évolutions majeures de la jurisprudence, en présence de Stéphane Brotons, président de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour administrative d'appel de Versailles, des professeurs Paul-Henri Antonmattéi et Jean-Emmanuel Ray, et des meilleurs avocats spécialisés : Éric Appenzeller (Audalys), Jamila El Berry (JEB Avocats), Jeannie Crédoz-Rosier (Flichy Grangé), Nicolas de Sevin (CMS Francis Lefebvre).

Pour plus d'informations :  
www.wk-formation.fr/conferences  
09 69 32 35 99

vait procéder à des désignations de délégués syndicaux».

La Cour de cassation a mobilisé à nouveau le principe jurisprudentiel de **stabilité** de la **mesure** de la **représentativité** sur le **cycle** électoral (en principe de quatre ans). L'arrêt rappelle ainsi que «la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral».

Ce principe a été posé pour la première fois en 2013 pour décider que des élections partielles menées en cours de cycle ne peuvent pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité

calculée lors des dernières élections, ce qui exclut qu'un syndicat non représentatif lors des élections générales le devienne après les élections partielles et inversement (*Cass. soc.*, 13 février 2013, n° 12-18.098; *Cass. soc.*, 7 décembre 2016, n° 15-26.855). Le principe a également été appliqué dans les hypothèses de modification dans la situation juridique de l'employeur par suite d'une restructuration, cession ou fusion (*Cass. soc.*, 19 février 2014, nos 13-20.069, 12-29.354, 13-17.445, 13-16.750).

Dans l'arrêt du 4 juillet 2018, l'idée est la même : un syndicat qui n'est pas

représentatif en début de cycle faute d'avoir participé aux élections nécessaires à la mesure de l'audience, ne peut devenir représentatif au cours de ce même cycle électoral en s'affiliant à une organisation ayant acquis sa représentativité en début de cycle. Même avec l'accord de cette dernière, il ne saurait donc exercer des prérogatives liées à la représentativité. ■

Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 17-20.710 FS-PB



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## CONTRAT DE TRAVAIL

# Schneider Electric assouplit ses règles relatives au télétravail

**Le groupe Schneider Electric a conclu le 28 juin 2018 un accord relatif au télétravail afin d'assouplir les modalités de cette forme d'exercice du travail jusqu'à définies par une charte élaborée en 2013 et de les mettre en conformité avec la nouvelle législation. Si l'accord insiste sur la flexibilité nécessaire de son cadre, il limite cette modalité de travail à deux jours par semaine pour assurer le maintien des liens sociaux « indispensables à la vie de l'entreprise ».**

La direction de Schneider Electric et les syndicats CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO sont signataires de l'accord sur le télétravail du 28 juin 2018, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre prochain. Le préambule du texte souligne que «le télétravail s'est érigé comme un axe essentiel de la réflexion sur comment travailler mieux et différemment». Conclu pour une durée indéterminée, cet accord, qui se substitue à une charte datée du 14 juin 2013, doit permettre un recours au télétravail dans un cadre plus flexible, « afin de renforcer l'attractivité du modèle social de Schneider Electric en France ». Il accompagne un autre accord, signé simultanément par les partenaires sociaux portant sur la qualité de vie au travail (v. l'encadré page 3).

Selon son rapport financier et développement durable pour 2017, le groupe Schneider Electric emploie plus de 150 000 personnes (salariés intérimaires compris) dans le monde, dont 12 % en France.

### Un lien de confiance mutuel

Dans cet accord, le télétravail désigne l'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un **salarié** hors de ces locaux de façon **volontaire** en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le salarié peut y recourir à partir de son **domicile** ou de **tout autre lieu** de son choix situé en France et adapté à la réalisation d'une activité professionnelle. Cependant, précise l'accord, le lieu choisi doit permettre au salarié de bénéficier d'un **environ-**

**nement de travail** d'un niveau de **sécurité** adéquat, et garantissant la **confidentialité** et le secret des affaires. À titre d'exemple, indique l'accord, sont exclus les lieux tels que les espaces de *coworking*, les cafés, les restaurants.

Le télétravail est ouvert à tous les salariés, qu'ils soient employés en CDI ou en CDD. Il faut cependant que le **télétravail** soit **compatible avec le métier** et la nature des **tâches** exercées, que le salarié ait une **autonomie suffisante** sur son poste et que le télétravail soit compatible avec le bon fonctionnement du service.

## Les élections des représentants du personnel

**Une nouvelle édition de Liaisons sociales – Les Thématiques (ex-Numéros juridiques)**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a institué une nouvelle instance représentative du personnel, le comité social et économique (CSE), ayant vocation à se substituer aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT. Les entreprises doivent mettre en place le CSE au plus tard le 31 décembre 2019. Ce numéro est conçu comme un guide pratique des élections professionnelles, de leur préparation à la proclamation des résultats, destiné à accompagner aussi bien l'employeur que les représentants du personnel.

**Point spécial : les affichages et informations obligatoires dans l'entreprise.**

L'employeur est tenu de procéder à des affichages et à des informations concernant différents domaines (accords collectifs, temps de travail, etc.). L'ordonnance du 26 juin 2014 et deux décrets du 20 octobre 2016 ont modifié les règles en la matière. Alors que de nombreuses communications devaient jusqu'alors faire l'objet d'un affichage, aujourd'hui elles doivent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen. Le non-respect de ces dispositions expose l'employeur à des sanctions pénales. ■

Ce numéro remplace notre précédente édition de juillet 2013.

Numéro 59 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien.  
Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : [www.wkf.fr](http://www.wkf.fr)

L'acceptation du passage au télétravail est donnée au salarié pour une **période de un an**. Les signataires précisent qu'une attention particulière sera portée sur la motivation d'un refus fondé sur le bon fonctionnement du service.

### Deux jours flexibles par semaine

La mise en œuvre du télétravail débute par une **période d'adaptation de trois mois**, durant laquelle le délai de prévenance pour mettre fin au télétravail est limité à une semaine pour l'entreprise et pour le salarié.

Le **télétravailleur** peut **moduler ses jours** de télétravail à sa guise dans la **limite de**

**deux jours** au maximum **par semaine**. Cette limite peut cependant être **dépassée** dans des **situations particulières** (handicap, maternité à partir du troisième mois de grossesse, application à des salariés proches aidants). Dans le cas général, le salarié peut donc ne pas prendre de jour de télétravail ou poser un ou deux jours, selon les semaines. Chaque fois qu'il souhaite télétravailler, il doit, en respectant un **délai de prévenance de 48 heures**, saisir la date de la journée où il souhaite télétravailler dans l'**outil de gestion du temps** et des absences, ainsi que le lieu choisi pour le télétravail. Les journées de télétravail

programmées et non utilisées, du fait notamment de la coïncidence avec des missions, des arrêts maladie, des congés ou des jours fériés, ne peuvent être reportées ultérieurement.

Par ailleurs, le salarié dispose d'un compteur de **six jours exceptionnels de télétravail** par an qui peuvent être utilisés :  
– en cas de circonstances exceptionnelles, telles qu'**intempéries** ou **grèves** de transport ;  
– en cas de **pics de pollution** (en référence au Code de l'environnement).

### Les conditions matérielles du télétravail

L'accord prévoit la mise à disposition du salarié d'un **ordinateur portable**, d'un **casque** et d'un **accès à distance à l'intranet**. « Il revient au collaborateur de s'assurer de disposer d'une connexion Internet adéquate ». L'accord indique aussi, contrairement à la charte qu'il remplace, qu'**aucune indemnité, ni prime, ne sera versée** dans le cadre du télétravail dans la mesure où il répond à la demande du salarié et qu'il dispose d'espaces de travail dans les locaux de l'entreprise. Il est aussi précisé que seuls les salariés qui bénéficient de **tickets-restaurant**, dans le cadre de l'exercice normal de leur activité, en bénéficient pendant leurs jours de télétravail, sous réserve de la conformité de ce dispositif avec la législation. ■

Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail au sein du groupe Schneider Electric en France

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

### SCHNEIDER ELECTRIC ENTEND FAVORISER LA QVT

Les partenaires sociaux de Schneider Electric ont également signé le 28 juin 2018 un accord sur la qualité de vie au travail (QVT), qui comporte un chapitre consacré à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec, notamment, un dispositif de dons de jours pour les proches aidants et des mesures d'accompagnement de la maternité. Le droit à la déconnexion y est organisé. Au titre de la diversité et de l'inclusion sont proposées des modalités d'exercice du droit d'expression directe et collective, s'appuyant sur les outils numériques disponibles dans l'entreprise. Ainsi la direction suscitera la création de groupes de réflexion ou des réseaux sur des sujets axés essentiellement sur la diversité et le bien-être au travail. Schneider Electric encouragera en outre ses collaborateurs à constituer des groupes d'expression, pour se saisir de sujets d'intérêt commun aux salariés et émettre des avis, susceptibles ensuite d'être portés auprès de la direction. Ces groupes d'expression à l'initiative des salariés peuvent concerner des réseaux d'entraide. L'accord donne l'exemple de la communauté « HeForShe France », qui s'est créée sur le réseau social d'entreprise, pour soutenir l'action d'une entité des Nations unies, œuvrant pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, également soutenue par l'entreprise elle-même. Les réunions des groupes d'expression peuvent se tenir pendant les horaires habituels de travail. Dans cet accord, la direction affirme également son engagement aux côtés, de la population LGBT, dans un article consacré à l'orientation sexuelle.

## // à retenir aussi

### ► Projets

**Le gouvernement fait adopter un amendement au projet de loi Avenir professionnel pour sécuriser les premiers CDI intérimaires.** La Cour de cassation vient de contester la validité de l'accord du 10 juillet 2013 sur le CDI intérimaire et remet ainsi en question celles des contrats conclus avant l'intervention de la loi Rebsamen qui a donné en 2015 un fondement légal (expérimental) au dispositif (*v. l'actualité n° 17615 du 19 juillet 2018*). Pour tenter de sécuriser juridiquement les CDI intérimaires conclus entre le 6 mars 2014 et le 19 août 2015, le gouvernement a fait adopter un amendement au projet de loi Avenir professionnel. Le texte adopté le 18 juillet en nouvelle lecture par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale prévoit en effet que les CDI conclus pendant cette période seraient « présumés conformes à l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, sans préjudice des contrats ayant fait l'objet de décisions de justice passées en force de chose jugée ». Pour les futurs contrats, les députés ont validé le texte adopté par les sénateurs (*v. l'actualité n° 17615 du 19 juillet 2018*), qui inscrit le CDI dans le Code du travail (*Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adopté par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale le 18 juillet 2018*).

### ► Conventions et accords

**Salaires des entreprises techniques au service de l'événement.** Le *BO-CC* n° 2018-25 publiera l'avenant n° 14 à la convention collective nationale du 21 février 2008, qui décide une majoration des salaires minimaux de la CCN de 0,9 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018. Cet avenant a été signé par les organisations patronales de la branche Ficam et Synpase et par les fédérations syndicales de salariés CFDT, CFTC et CGT. La grille des salaires (mentionnée au titre VII de la CCN) débute après revalorisation à 1 499 € et à 1 588 € pour les deux premières catégories.

## Contrat de travail

### La CGT redoute une généralisation des contrats de chantier, après leur arrivée dans la métallurgie

Le secrétaire général de la CGT Philippe Martinez craint une « généralisation » des « contrats de chantier », après leur introduction par accord dans la branche de la métallurgie (v. *l'actualité* n° 17607 du 9 juillet 2018), dans un entretien à *La Marseillaise* du 20 juillet. Cet accord prouve que « le gouvernement nous a menti » et veut « généraliser ces contrats », a-t-il déclaré au quotidien. Le contrat de chantier est un CDI jusqu'à présent surtout utilisé dans le secteur de la construction, qui peut se terminer une fois un chantier achevé. Si la branche de la métallurgie « se lâche, c'est parce que les ordonnances le lui permettent », poursuit Philippe Martinez. « Derrière ces contrats de chantier, c'est la question de la précarité qui est posée », estime le responsable syndical, qui revendique plutôt la taxation des CDD de courte durée. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### Les embauches de plus d'un mois restent stables au 2<sup>e</sup> trimestre

Au deuxième trimestre 2018, le nombre de déclarations d'embauche hors intérim de plus d'un mois est stable (+ 0,1%), selon un communiqué de l'Acoss publié le 20 juillet. La progression des déclarations d'embauche en CDI (+ 0,8%) compense la baisse de celles en CDD de plus d'un mois (- 0,6%). Sur un an, les déclarations d'embauche de plus d'un mois progressent de 3,6%. Cette évolution est portée par la hausse des embauches en CDI (+ 9,1%) tandis que celles en CDD de plus d'un mois diminuent (- 1,1%).

## Secteurs

### La CFTC s'inquiète de l'avenir de la branche des services funéraires

Dans une information du 9 juillet, la fédération des transports CFTC s'indigne du comportement d'une des deux chambres patronales des pompes funèbres. Selon le syndicat, en faisant parvenir un courrier d'opposition à l'extension de l'accord issu des NAO, « c'est peut-être là la volonté de la Confédération des professionnels du funéraire et de la mar-

brerie (CPFM) d'aboutir à la mort de la branche, qui se révèle ». La CFTC estime que la CPFM, seconde organisation patronale représentative de la branche derrière la Fédération française des pompes funèbres, « démontre une fois de plus sa volonté de mettre en terre les salariés et l'avenir de la branche en général [...] ». Cet accord est le seul accord majoritaire signé depuis des années [...]. Il avait recueilli les signatures de tous les syndicats ». Aussi considère-t-elle que, à travers ce courrier d'opposition, « la CPFM est prête à remettre en cause l'équilibre de la branche, l'avenir de ses salariés pour le simple bénéfice d'actionnaires étrangers dont la vision est de ne pas rémunérer sérieusement ses salariés ».

## Entreprises

### Grève SNCF : la CGT peine à mobiliser mais « maintient la pression »

La CGT Cheminots, seule à avoir lancé un appel national à la grève le 19 juillet, a peu mobilisé. La SNCF n'a en effet comptabilisé que 3,17% de grévistes, mais le syndicat veut « maintenir la pression » cet été, a assuré Thierry Nier, secrétaire général adjoint de la CGT Cheminots. Cette grève n'a quasiment pas affecté le trafic, qui est « normal », a affirmé la direction, hormis de « très légères adaptations en Nouvelle Aquitaine et Occitanie » pour les TER. La mobilisation du 19 juillet est dix fois inférieure à celle du 3 avril (33,9% de grévistes), premier jour de la grève à quatre syndicats (CGT, Unsa, SUD et CFDT) menée jusqu'à la fin juin pour protester contre la réforme ferroviaire. Mais « le combat continue », a lancé au micro, devant une centaine de manifestants, le responsable. « La CGT s'investira dans les négociations pour une convention collective de haut niveau », a-t-il promis. *Source AFP*

### Société générale : la CFDT annonce la signature d'un protocole sur la répartition des sièges au CEE...

La CFDT annonce que les partenaires sociaux ont signé, le 22 juin 2018, un protocole à l'avenant à l'accord relatif au comité d'entreprise européen (CEE) afin de fixer la répartition des sièges en fonction du résultat des élections pour les membres français et de l'effectif pour les implantations européennes. Il en résulte que la représentation française comprend

12 membres, dont quatre issus du SNB-CGC et quatre de la CFDT, deux de la CFTC, un pour FO et un pour la CGT. Le CEE comporte 18 sièges pour assurer la représentation des autres pays européens, la Société générale employant notamment près de 10 000 salariés en Roumanie et en République tchèque. Le comité concerne un effectif communautaire de 93 811 salariés, dont 58 076 travaillant en France.

### ... et regrette la frilosité de la Société générale en matière de don de jours

La CFDT-SG a indiqué le 5 juillet sur son site Internet que la direction, comme prévu, « reste frileuse » lorsqu'il s'agit d'adapter les règles de l'entreprise en matière de dons de jours. « Sans grande surprise, la direction ne suit pas l'évolution législative de février 2018 qui élargit le don au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap. L'esprit d'innovation que prônent nos dirigeants dans l'entreprise ne s'applique visiblement pas dans le domaine social. » Le syndicat ce félicite toutefois du fait que la direction suit cependant ce qu'il « avait revendiqué... il y a deux ans, à savoir l'élargissement du dispositif au conjoint gravement malade ». Et de conclure : « Encore une fois, la direction reste frileuse, alors que le premier dispositif n'a été utilisé qu'à trois reprises et que l'accord est renégocié dans 18 mois. »

### Oise : liquidation judiciaire pour Seco Fertilisants

Le fabricant d'engrais Seco Fertilisants, implanté à Ribécourt-Dreslincourt, a été placé en liquidation judiciaire le 17 juillet, entraînant la disparition de 88 emplois, a indiqué le jour même le tribunal de commerce de Lille. L'entreprise était en redressement judiciaire depuis le 17 avril avec une autorisation de poursuite d'activité jusqu'à la fin août. Le tribunal a rejeté l'offre de reprise portée par le management. Selon Adrien Deceuninck, responsable communication et marketing, qui était dans l'équipe de cadres ayant présenté ce plan de reprise, « la taille actuelle de l'entreprise ne permettait pas d'absorber les coûts fixes, dans un marché agressif, car en stagnation ». *Source AFP*