

la  
cgt

Fédération  
sociétés  
d'études

# S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études  
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44  
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°  
497

mensuel  
Juin  
2019

*Dossier*

## Portage salarial ou la quadrature du cercle



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

# Chiffres

## **SMIC** (depuis le 01/01/2019).

mensuel 151,67 heures

**1 521,22 € brut** (10,03 €/h.)

## **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale**

(au 01/01/2019) : **3 377 €**

## **Bureaux d'Études** (au 01/07/2017).

Valeur du point :

**IC : 20,51 € / 20,43 €** (selon coef.)

**ETAM : 2.96**

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

## **Prestataires de Services** (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

**3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES**

## **Experts Automobiles** (au 01/01/2018).

1<sup>er</sup> salaire de la grille : **1 515 €**

## **Experts Comptables** (au 01/01/2019).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

## **Avocats** (au 01/07/2018).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 511 €**

Coef. 215 : **1 554 €**

Coef. 225 : **1 585 €**

## **Avocats à la Cour de Cassation**

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

## **Huissiers** (au 01/01/2019).

Valeur de référence : **6,00 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,90 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

## **Greffes des Tribunaux de Commerce**

(au 01/03/2019). Valeur du point : **5,3444 €**

## **Notariat** (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (pour 35 heures)

## **Commissaires Priseurs** (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

## **AJ.MJ**

1<sup>er</sup> salaire employé/administratif **1 519 €**

2<sup>ème</sup> salaire employé/administratif **1 562 €**

# E d i t o

## **Encore un discours antisocial !**

Suite à l'intervention d'Emmanuel MACRON concernant l'annonce de mesures destinées à répondre aux inquiétudes des Français, c'est au tour d'Edouard PHILIPPE, 1<sup>er</sup> ministre, de s'y coller devant l'Assemblée Nationale. Il n'a évidemment pas fait mieux. Et pour cause, englué dans sa politique d'austérité, il ne pouvait en être autrement.

Sur la question de l'assurance chômage, le gouvernement ne lâche rien. Il relance la stratégie qu'il n'avait guère abandonnée, de la culpabilisation des demandeurs d'emploi. Après avoir augmenté les sanctions à leur égard ... c'est au montant de leurs allocations auquel on s'attaque. Les cadres ne sont pas épargnés puisqu'il est envisagé une dégressivité. Concernant la retraite, le 1<sup>er</sup> ministre a de nouveau martelé :

- suppression des régimes spéciaux et création d'un système universel,
- mise en place d'un système où un euro cotisé donnerait les mêmes droits,
- instauration d'un âge d'équilibre avec un départ maintenu à 62 ans.

Concernant l'immigration, le droit d'asile ... le gouvernement semble encore chasser sur les terres nauséabondes de l'extrême droite avec une rhétorique et une argumentation inquiétantes.

Les enjeux climatiques, qui sont d'importances, ne sont abordés que d'un point de vue électoraliste sans véritable mesure concrète.

Enfin, le 1<sup>er</sup> ministre a été obligé, compte tenu des mobilisations actuelles, d'aborder la question de la santé. Tout en reconnaissant le « *mal profond* » du personnel santé qui se manifeste au travers de la grève, il n'a pour réponse que les mesures contenues dans la loi « *Ma santé 2022* ». Et pourtant celle-ci est remise en cause par ce personnel qui refuse :

- la continuité des politiques d'austérité,
- la déshumanisation des hôpitaux,
- la fermeture des services et les suppressions de postes.

Ainsi, le discours de politique générale du 1<sup>er</sup> ministre devant l'Assemblée Nationale montre, s'il en était besoin, que le gouvernement est bien décidé à poursuivre sa politique antisociale. A nous, dans les entreprises, de construire une force afin que les attentes et les besoins des salariés soient pris en compte.



Noël LECHAT

# Analyse

## Retraite Complémentaire AGIRC-ARRCO

L'ANI de novembre 2017, sur l'unification de la retraite complémentaire des salariés du privé, a acté une négociation d'un ANI quadri-annuel sur l'évolution des paramètres de pilotage du régime AGIRC-ARRCO.

Une fois fixés, ces paramètres seront appliqués pour les revalorisations annuelles. La négociation a donc porté sur les paramètres essentiels qui sont la valeur de service du point (qui sert au calcul initial de la pension et à sa revalorisation annuelle), la valeur d'achat du point (ou salaire de référence), et le taux de rendement immédiat (valeur de service divisée par la valeur d'achat : 6% aujourd'hui).

Ainsi pour 100 € de cotisation annuelle, on a 6€ de retraite annuelle. La revalorisation annuelle de la valeur de service maintiendra ou diminuera cette valeur de 6€.

La CGT a défendu un système de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO à points stable qui établit que :

- la valeur d'achat évolue chaque année de l'évolution du salaire

annuel moyen (un même salaire permet d'acheter le même nombre de points) ;

- la valeur de service évolue de même, comme le salaire annuel moyen (le pouvoir d'achat des retraites s'améliore par rapport à l'inflation mais suit l'évolution du salaire des actifs).

Ces 20 dernières années, le taux de rendement AGIRC-ARRCO est passé de près de 10% à 6%. Un même salaire permet d'acheter le même nombre de points mais ce même nombre de points rapporte de moins en moins d'euros.

L'objectif des signataires de l'accord (CGT et FO ne l'ont pas signé) est donc bien de baisser la retraite future des actifs. Entre 2015 et 2020 l'effet de l'accord d'octobre 2015 est une baisse de pension de 4%, mais d'ici 2050 la baisse est de 10%.

C'est dans ce contexte que la négociation s'est ouverte sur l'évolution de la valeur du point AGIRC-ARRCO.

L'ensemble des organisations syndicales, sauf la CGT, est intervenu (CFTC, CFDT, FO, CGC) en se félicitant :

- du maintien du pouvoir d'achat,
- du retrait de l'écrêtement de l'action sociale,

- de la mise en place d'exonérations du coefficient de solidarité pour certains retraités, de la mise en oeuvre de la clause de révision au besoin sur demande des organisations syndicales et patronales.

La CGT a rappelé son opposition au critère de soutenabilité qui recrée une différence entre les actifs et les retraités. Nous avons porté la suppression du coefficient de solidarité, même si nous avons noté la mise en place d'exonérations pour les tranches les plus fragiles de la population.

Concernant la signature de cet accord, la délégation propose de ne pas le signer car :

- La CGT ne peut accepter la dégradation de la valeur de service par rapport aux salaires.
- La CGT a pris note du retrait de l'écrêtement du fond action sociale mais estime qu'il y a un vrai risque de faire progressivement disparaître l'action sociale du champ des retraites complémentaires.

- La CGT considère qu'aucun des signataires ne peut affirmer que l'accord maintient le pouvoir d'achat des retraités.

C'est pourquoi la CGT n'a pas signé.

**News**  
Calendrier

## JOURNÉES D'ETUDES

- 3 juillet 2019 - 100% Santé - Intervention Groupe VYV
- 17 septembre 2019 - La feuille de paie
- 25 & 26 septembre 2019 - Extrême droite

[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)



# Actualité

## Enjeux de la valeur de l'action climat et alternatives syndicales

**U**n récent rapport de France Stratégie propose de fixer la valeur de la tonne de carbone émis à 250 euros en 2030 et à 750 € à l'horizon 2050.

Donner une valeur au carbone est l'un des outils pour lutter contre les gaz à effet de serre (GES) et le réchauffement climatique. Les rapports du Groupe intergouvernemental d'experts sur l'évolution du climat (GIEC) utilisent ces notions. Il s'agit de mesurer le coût pour la collectivité des émissions de carbone (approche dite « coût/bénéfices »), où les coûts nécessaires pour réaliser un objectif déterminé (par exemple limiter la hausse moyenne des températures de 2 °C, comme le prévoit l'accord de Paris issu de la COP 21).

Il y a plusieurs manières d'utiliser la valeur (ou le prix) du carbone :

- les crédits carbone ;
- le marché des permis d'émission ;
- la fiscalité carbone.

### MÉCANISMES DE MARCHÉ DITS DE COMPENSATION : LES « CRÉDITS CARBONE »

L'accord de Paris de la COP 21 prendra le relais du protocole de Kyoto de 1997. Fin 2018 à la COP 24, les États se sont mis d'accord sur ses règles d'application, à l'exception de celles relatives aux « mécanismes de marché ». Ils doivent permettre la « compensation des émissions » d'une entreprise et/ou d'un pays donné par des investissements diminuant les émissions de gaz à effet de serre dans un autre pays. Dans le cadre de l'OACI (Organisation de l'aviation civile internationale), le système dit « Corsia » permet aux compagnies aériennes d'acheter des crédits carbone pour compenser les émissions qui dépasseraient le niveau atteint en 2020.

### LE MARCHÉ EUROPÉEN DU CARBONE

Le marché européen des permis d'émission de gaz à effet de serre est l'un des outils utilisant la valeur du carbone. Le règlement européen sur les permis ou quotas d'émissions négociables de gaz à effet de serre (GES) des installations industrielles (en anglais european trading scheme ou ETS) concerne 44 % des émissions totales de l'UE (en France 23 % des émissions). Ces permis

ETS peuvent être délivrés gratuitement, ou de manière payante, au besoin par enchères. Un marché financier des « droits à polluer » a ainsi été mis en place avec le règlement ETS : il est censé permettre l'intégration de ce coût du carbone par les entreprises. Après un cours originel de 35€ la tonne, le cours est redescendu à 7€ par tonne. Après révision du règlement ETS, ces deux dernières années les cours sont remontés autour de 20/30€ par tonne, bien en deçà de la contribution climat énergie (CCE) payée par les ménages (44,60 € par tonne en 2018), et dont les entreprises françaises soumises à l'ETS sont exonérées.

### LA FISCALITÉ CARBONE ET LA TICPE

Créée à la suite d'un rapport du haut fonctionnaire Alain Quinet, la contribution climat énergie (CCE) a été instituée dans la loi de transition énergétique d'août 2015, sous forme d'une taxe additionnelle à la taxe intérieure de consommation des produits énergétiques (TICPE).

La TICPE rapporte 33,8 milliards d'euros en 2018. S'y ajoute la TVA à un taux de 20 %, appliquée à la fois sur prix des produits et sur la valeur de la TICPE. La trajectoire carbone a donné lieu à un nouveau rapport du même auteur, remis au gouvernement et publié le 18 février dernier. Il révisé spectaculairement à la hausse la trajectoire de la CCE pour 2030 et recommande une moyenne de 750 € par tonne en 2050, en se fondant sur la « valeur de l'action climat ».

Elle correspond à l'objectif de neutralité carbone en 2050, nécessaire pour tenir les objectifs de réduction du plan Climat précisé par la Stratégie nationale bas carbone (SNBC) découlant du rapport du GIEC. Ces valeurs correspondent à l'estimation du coût nécessaire au déploiement de technologies dites « de rupture », d'innovations majeures, certains parlent de nouvelle révolution industrielle.

Par exemple celles fondées sur l'hydrogène avec l'électrolyse de l'eau, dans les transports ou dans l'énergie, le stockage de l'électricité, la captation et le recyclage du CO<sub>2</sub>, voire l'ingénierie bioclimatique en forçant la captation du CO<sub>2</sub> par les océans ou l'atmosphère, ou en freinant les effets du rayonnement solaire sur l'atmosphère terrestre.

## ESTIMER ET FIXER LES BESOINS ET MONTANTS DES INVESTISSEMENTS PRIVÉS ET PUBLICS EST NÉCESSAIRE

Le nouveau rapport Quinet souligne que la valeur tutélaire du carbone, rebaptisée « *valeur de l'action pour le climat* », serait d'abord un outil d'évaluation technico-économique destiné à favoriser les investissements dans la transition écologique. Pour « *décarboner* » l'économie, fixer la valeur à la tonne évitée doit s'avérer un outil utile pour définir la rentabilité socio-économique des investissements liés à la transition écologique. Ainsi, tout investissement public dont le coût par tonne de CO2 évitée serait inférieur à 250€ en 2030 serait rentable et devrait être réalisé. Le problème est que, si pour le rapport Quinet la valeur tutélaire du carbone n'est pas synonyme de hausse de la fiscalité écologique, il estime que la valeur du carbone devrait avoir un prix unique, que ce soit pour évaluer la rentabilité socio-économique des investissements publics, celle des investissements privés, comme celle de la fiscalité carbone ou l'évaluation des subventions publiques. Utiliser la valeur du carbone pour guider les choix en matière d'investissements publics comme privés en ferait un outil extrêmement utile pour la transition écologique, mais le risque est grand que dans la pratique, il conduise surtout à une augmentation massive de la fiscalité indirecte sur l'énergie.

La CGT a fait part de ses propositions de réforme globale de la fiscalité. En matière de lutte contre le changement climatique, les rôles et fonctions de la réglementation, de la planification, des services publics et des politiques industrielles, s'avèrent essentiels. Or le gouvernement entend les réduire au nom de leur coût

pour les entreprises et de la sacro-sainte compétitivité des entreprises françaises. Augmenter la taxe carbone en baissant la fiscalité « *sur le travail* », au nom du double dividende, et sans revoir les exemptions à la TICPE, ni l'affecter à la transition écologique serait un nouveau transfert de richesses au bénéfice du capital !

## QUAND LE GOUVERNEMENT SE PREND LES PIEDS DANS LE TAPIS DE LA FISCALITÉ CARBONE

Depuis la discussion cet automne du projet de loi de finances 2019, puis au cours du « *grand débat* » jusqu'en avril, les discours gouvernementaux oscillent entre : « *On s'en tient à la trajectoire d'augmentation programmée* », au nom du signal prix pour la transition énergétique en privilégiant les changements de comportements, et : « *On annule toute hausse... On augmente le chèque énergie en 2019 (150 à 200€/an en moyenne) et le nombre de bénéficiaires* » (3,6 millions à 5,8 millions de ménages). L'augmentation de la charge pesant sur les ménages est un enjeu considérable : la dépense annuelle énergie moyenne d'un ménage avec deux enfants est de 1600 euros (avec variations selon le type d'habitat, collectif ou individuel, qualité d'isolation, localisation géographique/climatique...). Les chiffres de la précarité énergétique de l'Observatoire national de la précarité énergétique (ONPE) font apparaître un doublement en dix ans (5 à 11 millions de personnes en 2018). On élargit le système de primes à la conversion d'achat automobile et on demande aux constructeurs de doubler la prime d'État. On ne répond pas au débat de l'affectation du produit de la TICPE à la transition, ou on la limite à celle de sa composante taxe carbone (CCE) en l'affectant aux plus modestes.

# Grève chez Ingenico

**Tous les syndicats représentatifs d'Ingenico ont décidé, d'un commun accord, et à la demande des salariés, d'organiser une grève pour protester contre le nouvel accord d'intéressement proposé par la Direction d'Ingenico.**

Il y a actuellement un accord qui redistribue 16% de la Masse salariale pour l'intéressement / Participation à « *Objectif publiés atteints* » qui a pris fin cette année. La direction nous propose un nouvel accord qui redistribue 5,5% de la masse salariale pour l'Intéressement et la Participation

soit une perte de 10 000 € / an pour les salariés (Soit 30 000€ sur 3 ans).

Petite subtilité qui a son importance, elle change aussi les objectifs en demandant d'atteindre, non plus les objectifs publiés au marché, mais les objectifs internes de la société.

La direction justifie cette réduction par soucis d'économie pour rester « *compétitif* », cette réduction de l'intéressement faisant partie du plan stratégique pour atteindre les résultats sur 3 ans. Sachant qu'Ingenico réalise un EBITDA/CA de 19% et dégage tous

les ans un bénéfice de 250 millions d'euros qui est redistribué à 35% pour les actionnaires.

L'intéressement revendiqué représente entre 9 et 10 millions d'euros déjà à la baisse par rapport au précédent accord (13 millions d'euros).

Cela fait maintenant 2 mois que la direction est prévenue quant à une négociation socialement difficile. Pourtant celle-ci a décidé de ne rien négocier et de rester sur sa proposition. Il a donc été décidé de se mettre en grève ponctuelle et de débrayer 1 heure par Jour.

# Branches

# Communiqué

# de

# Presse



Section Syndicale CGT BLIZZARD  
145, rue Yves le Coz  
78000 Versailles  
E-mail : [cgt.blizzard.fr@gmail.com](mailto:cgt.blizzard.fr@gmail.com)

Union Locale CGT Vélizy et sa région  
89, rue Jules Ferry, 78140 Vélizy-Villacoublay  
Tél. 01 39 46 23 12  
E-mail : [ul.cgt.velizy@wanadoo.fr](mailto:ul.cgt.velizy@wanadoo.fr)

A Versailles Mai 2019

## PSE Blizzard Entertainment

### Plus de 130 licenciements sans justification économique

L'éditeur de jeux vidéo Activision-Blizzard (concepteur de Warcraft, Starcraft, Diablo, ...) a décidé de supprimer un tiers de ses effectifs en France, dans sa filiale Blizzard Entertainment à Versailles, 134 salarié-e-s sur 434.

**La nouvelle a d'autant plus de mal à passer que l'éditeur a réalisé un bénéfice net record en 2018, d'environ 1.87 milliards de dollars.**

### PSE des informations au compte-gouttes

La Direction a décidé de présenter un PSE, celui-ci doit être homologué par la DIRECCTE.

### Pas de PSE au rabais

La CGT a décidé de contester le Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté par la Direction, il est inacceptable de voir 134 salarié-e-s jeté-e-s à la rue (et leurs familles).

Peu d'information sur les différents postes impactés, les bureaux Blizzard Versailles abritent des salarié-e-s lié-e-s aux relations presse, à la localisation ou encore à l'assistance clientèle : des secteurs qui ont été clairement ciblés par la Direction Blizzard pour être « remplacés » par des développeurs (aux Etats-Unis) en vue d'augmenter la taille des équipes qui créent du contenu « in game ».

Blizzard devrait proposer des **mutations** dans ses autres locaux européens situés à Cork, en Irlande, ou à La Haye, dans les Pays-Bas.

Tous les salarié-e-s qui seront licencié-e-s dans ce PSE pourront saisir le Conseil de Prud'hommes de Versailles sur l'absence de justification économique.

La CGT accompagnera cette procédure collective.

### Demain, la fermeture complète du site de Versailles ?

### La CGT s'oppose fermement aux suppressions d'emploi

#### Contacts Presse

Section Syndicale CGT BLIZZARD <a href="mailto:cgt.blizzard.fr@gmail.com">cgt.blizzard.fr@gmail.com</a>	Didier RICHARD Secrétaire CGT UL Vélizy Tel : 06 84 28 20 94
---	--

C  
O  
N  
S  
O  
R  
T  
F  
R  
A  
N  
C  
E  
P  
R  
E  
S  
S  
E

## RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

**CONSORT France** : CGT : 28 voix, 25% ; CGC : 28 voix, 25% ; CFTC : 28 voix, 25% ; CFDT : 28 voix, 25%

**TOP FIELD** : CGT : 38 voix, 62,30% ; CFTC : 23 voix, 37,70%

**SETEC ENERGIE ENVIRONNEMENT** : CGT : 30 voix, 100%

**SITEL** : CGT : 476 voix, 15,09% ; CFDT : 801 voix, 25,39% ; CGC : 146 voix, 4,62% ; CFTC : 484 voix, 15,34% ; FO : 769 voix, 24,38% ; SUD : 478 voix, 15,15%

**TELIMA MANAGEG SERVICEC** : CGT : 131 voix, 39,90% ; CFDT : 110 voix, 30,90% ; CFTC : 76 voix, 21,41% ; FO : 38 voix, 10,70%

**TELIMA TELCO** : CGT : 39 voix, 21,78% ; CFDT : 50 voix, 27,93% ; CFTC : 90 voix, 50,27%

**ECONOCOM OSIATIS France** : CGT : 234 voix, 18,99% ; CFTC : 124 voix, 10,06% ; CGC : 155 voix, 12,58% ; CFDT : 466 voix, 37,82% ; FO : 102 voix, 8,28% ; SUD : 151 voix, 12,26%

**BCA Expertise** : CGT : 86 voix, 13,92% ; CGC : 110 voix, 17,80% ; UPEAS : 92 voix, 14,89% ; CFDT : 67 voix, 10,84% ; FO : 263 voix, 42%

**ADD HOC CONSEIL** : CGT : 11 voix, 100%





# Lutter contre les idées d'EXTRÊME DROITE

**25 et 26 septembre 2019**  
**De 8h30 à 17h00 à Montreuil Salle C1**

Avec projection débat du film « *Aube Dorée, une affaire personnelle* » le 25 septembre à partir de 18h00

Cher.e Camarade,

Les idées d'extrême droite, sous couvert d'actions sociales avec la notion de préférence nationale, se propagent chez les plus précaires, les ouvrier.e.s, les employé.e.s, les habitant.e.s des zones rurales, parmi les femmes, les fonctionnaires et dans des catégories professionnelles historiquement plus réticentes comme les enseignant.e.s !

Militer au bénéfice du refus de tout racisme, toute xénophobie, tout rejet de l'autre s'avère indispensable. (voir NVO janvier 2017)

Pour t'aider à mener cette tâche, la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes te propose ces deux journées d'études qui s'adressent à tout.e militant.e quel que soit son mandat ou ses responsabilités dans la CGT.

A l'issue de cette journée tu seras en capacité :

- D'identifier les évolutions stratégiques de l'extrême droite en France et les réactions/combat de la CGT face à celles-ci.
- De connaître l'implantation géographique et politique de l'extrême droite en Europe et les différents grands courants qui la composent.
- D'argumenter sur les mensonges et impostures économiques et sociales de l'extrême droite.
- De connaître les différents courants de l'extrême droite en France et leurs utilisations des réseaux sociaux.
- De connaître les repères, les valeurs, la stratégie de la CGT ainsi que ce qu'elle dit sur l'immigration et le racisme.

Pour les personnes désirant déposer une demande de congé de formation économique, sociale et syndicale, la date limite est le vendredi 30 août 2019.

Dans l'attente de recevoir ta fiche d'inscription, je t'adresse mes fraternelles salutations.

**Fédération des Sociétés d'Etudes CGT**

## Bureaux d'Etudes

**Compte rendu de la réunion de négociation du 28 mai 2019.**

La valeur du point de rémunération, SYNTEC et CINOV devraient revenir vers nous pour la prochaine réunion.

Pour autant le rapport de branche devant précéder toute négociation sur les minima de branche ne sera disponible qu'au second semestre.

Une présentation de la réforme du 100% santé a été faite notamment au regard de ses conséquences sur l'accord de branche en la matière. Une réunion de négociation est prévue à cet effet.

Le toilettage de la convention collective s'est poursuivi et un point a été fait sur l'OPCO Atlas.

Concernant les « *parcours des acteurs du dialogue social* », un débat assez vif a donné lieu à un recadrage ... au regard de ce que nous demandions [cf. notre livret sur la question].

Enfin un accord sur le « *CDD évènementiel* » pour le secteur de l'évènementiel a été signé par la CFDT.

Ce sont des CDD de très courtes durées ... pour les périodes d'ouvertures, de montages et de démontages lors d'évènements.

**à télécharger**

**Bulletins d'information**  
**Perpectives**

N° 147

Jun 2019



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

# Branches

## Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de négociation du 7 juin 2019.

Un premier débat s'est déroulé sur l'actualisation de l'accord égalité professionnelle signée le 4 janvier 2013. Concernant la branche, peu d'évolution en réalité. C'est bien au niveau des entreprises que de nouveaux dispositifs ont émergé. Pour autant, nous avons décidé de consulter les entreprises via un questionnaire [Baromètre IPSOS].

L'avenant concernant les minima conventionnels est parti à l'extension. Pour rappel, il a été signé par la CFDT, la CGC et FO. La valeur de base a été portée à 109,64 euros et la valeur hiérarchique à 67,53 euros.

Enfin, un point a été fait sur l'OPCO.

à télécharger

Bulletins d'information  
Perspectives  
N° 111  
Juin 2019



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

## Salarié.e.s Etudes Notariales

**La Bastoche**

11 juin 2019 n° 141



Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat

A diffuser aux membres du personnel - Merci

### AVENIR DE LA CRPCEN LA CGT REÇUE PAR LE HAUT-COMMISSARIAT A LA RÉFORME DES RETRAITES

A sa demande, la CGT (Fédération des Sociétés d'Etudes) a été reçue le 27 mai 2019 par le chargé de mission du Haut-Commissariat à la réforme des retraites, en charge des régimes spéciaux. Elle a réaffirmé son opposition à un régime par points générateur d'une baisse du niveau des pensions, et a rappelé la motion intersyndicale (voir La Bastoche n° 140).

**CE QUE LA CGT A DÉFENDU** pour le cas où la réforme serait mise en œuvre

- 1 - La CRPCEN doit être maintenue, avec :
  - ses cotisations (nature et niveau, y compris la cotisation de 4 % sur émoluments).
  - ses pensions déjà liquidées, et celles futures devant garder le même niveau + l'action sociale.
- 2 - La CRPCEN doit conserver ses réserves financières et immobilières et leurs revenus (ces réserves ont été acquises grâce aux efforts et à la bonne gestion du notariat).
- 3 - Elle doit continuer à gérer elle-même l'ensemble du dispositif, avec tous ses salariés, soit :
  - Un 1<sup>er</sup> niveau : pour gérer le régime universel par délégation (système par points).
  - Un 2<sup>ème</sup> niveau : pour gérer la partie complémentaire (différentiel en euros, entre la pension CRPCEN au niveau actuel et celle du régime universel).
- 4 - Les réserves et leurs revenus doivent être affectés à la partie complémentaire des retraites.

**RÉPONSES DU HAUT-COMMISSARIAT**

- 1 - Le régime universel sera un régime public par répartition – applicable à tout le monde à la place des 42 régimes actuels (régimes de base + régimes ARRCO/AGIRC) – avec les mêmes règles de calcul des pensions pour tous (sur les revenus jusqu'à 3 plafonds Sécurité Sociale).
- 2 - La CRPCEN sera maintenue pour gérer, par délégation, le régime universel dans le notariat.
- 3 - Pas de régime complémentaire à base légale – mais les partenaires sociaux pourront négocier et conclure des accords de branche pour des compléments de pensions et leur financement.
- 4 - Prise en charge, par le régime universel, des retraites déjà liquidées – en contrepartie le régime universel pourra intégrer tout ou partie des fonds de réserves – Attention : une vigilance maximale s'impose pour que la CRPCEN ne soit pas spoliée !!!
- 5 - Taux des cotisations du régime universel : 28 % - répartition : 40 % salariés – 60 % employeurs.
- 6 - Entrée en vigueur du nouveau système : 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- 7 - Processus : projet de loi en sept./oct. 2019 – travaux législatifs en déc. 2019/janv. 2020.
- 8 - Retraites liquidées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 : maintien des règles actuelles.

**Conclusion : attention à la mainmise de l'Etat sur le système !!!** Et n'oublions pas les propos de François FILLON : « Le système par points permet une chose que personne n'avoue : baisser chaque année la valeur des points et diminuer les pensions ». Paroles d'expert... la vigilance s'impose.

**A**venir de la CRPCEN, la CGT reçue par le Haut-Commissariat à la réforme des retraites.

A sa demande, la CGT (Fédération des Sociétés d'Etudes) a été reçue le 27 mai 2019 par le chargé de mission du Haut-Commissariat à la réforme des retraites, en charge des régimes spéciaux.

Elle a réaffirmé son opposition à un régime par points générateur d'une baisse du niveau des pensions, et a rappelé la motion intersyndicale (voir la Bastoche n°141).

## Compte rendu de nos délégués au 52<sup>e</sup> congrès confédéral de la CGT

**I. Pour ce qui est de l'organisation** c'était balaise. Rien à dire. Le choix de Dijon aussi parce que la dimension de la ville avec le palais des congrès à proximité de l'hôtel situé au centre permettait d'y aller à pied.

Sur le plan du congrès lui-même

**II. La préparation** : sur le plan des signatures et des voix que l'on portait il y a à redire. Peu ou pas préparés à cet exercice et pris par nos activités courantes dans nos entreprises, nous avons eu du travail en plus pour faire les listes et réunir les adresses des personnes que nous représentions. Il faut commencer par faire ce travail 6 mois avant le congrès. Préparer les contacts, les informer, échanger. Si possible avoir un petit lexique du « *parfait petit congressiste* », court et précis. Au résultat, nous avons eu peu de retour et d'amendement de la part des syndicats.

**III. L'état d'esprit** dans lequel nous avons abordé le congrès était dans l'interrogation entre son déroulé, avec une somme importante de travaux, et comment les débats allaient tourner au vu des critiques post-congrès qui n'avaient pas manqué de la part d'UD, de fédérations, de syndicats et de syndiqués dans cette période très trouble : choix de la CEC contestés, déficit syndical, pertes d'avancées sociales, fractures sociologiques grandissantes, montée des replis sur soi, gilets jaunes, gouvernement méprisant pour rester dans l'euphémisme. Très interrogatif et curieux.

**IV. Pendant le congrès** : si l'on s'en tient au but majeur qui est de finaliser le document d'orientation et celui des

statuts, compte tenu de la situation évoquée ci-dessus, y arriver a nécessité quelques manières directes voire autoritaires dans la tenue des débats et des votes. Car cela oblige des concessions majeures sur le temps de parole et des sujets abordés par les congressistes qui ne peuvent pas s'écarter des thèmes travaillés faute d'être hors sujet. Quelques retours d'expériences et de témoignages personnels sans rapports avec les thèmes ont pourtant été entendus. La tentation de porter ses propres témoignages est grande. Et pourtant certains témoignages de luttes ravivent les espoirs, font monter les justes colères ou unissent les cœurs de la salle toute entière.

Les conditions matérielles et techniques étant bonnes, l'écoute et l'attention a été très bonne.

Pour une grande majorité des votes sur les amendements il n'y avait pas photo quant aux résultats tant les écarts entre les votes pour et contre étaient grands. Par contre il y a eu quelques doutes pour certains jusqu'à un incident sur un vote particulièrement visible où la commission a peut-être abusé de son pouvoir pour déterminer le vote en sa faveur.

C'est perturbant de les mettre en doute, dans une enceinte acquise au débat démocratique et au respect de la votation. Cela pourrait être réglé pour le prochain congrès en acceptant la mise en place du vote électronique : simplification, rapidité, contestation impossible.

Par de nombreuses fois où les demandes de maintien d'amendements ont fait état d'un vote du congrès, la commission en exercice a pris beaucoup -trop- de temps pour justifier sa position quand les congressistes intervenants n'avaient que 4 minutes, interruptions comprises, pour s'exprimer. En ajoutant que les camarades responsables des commissions ont par 4 fois, au moins, été secs et autoritaires, cela a vraiment escamoté les débats pour ne pas dire tué. Même s'il est clair

que nous ne sommes pas réunis pour rire et nous détendre, il me semble qu'un soupçon de vraie camaraderie manque à l'appel. Il ne faut pas que le congrès apparaisse comme un exercice obligé et déjà joué. Ce qui par certaines positions péremptoires et directives a pu laisser transparaître. Le congrès est souverain nous ont souvent rappelés des camarades dans leurs prises de parole, il faut arriver à ce qu'il le soit le plus complètement.

Certes les textes ont été amendés un mois avant au moins et donc retravaillés pour prendre en compte certains amendements. Mais à l'attitude générale des commissions, il semble que l'espace pour toutes autres modifications est très réduit.

Un manque : Il n'y a pas eu de bilan sur les 3 années précédentes en regard du document d'orientation du 51<sup>e</sup> congrès. Ce qui a marché et ce qui n'a pas marché. C'est essentiel pour avancer en faisant moins d'erreurs et en étant plus réaliste dans les objectifs.

Une autre remarque : Bien des directions, des décisions, des orientations et des souhaits sont dans le document d'orientation mais pas suffisamment d'outils.

Avec quels outils la CGT va mettre en place toutes les décisions, parfois les résolutions, plus souvent les directions et souhaits ? Ce n'est pas toujours lisible.

**V. Dans les stands** : l'argent étant le nerf de la guerre (la lutte), les mutuelles, les experts auprès des CSE et autres de cet acabit constituent l'essentiel des stands qui accueillent les congressistes (pendant les pauses). Les stands de livres et la maison confédérale avec des débats sur des sujets concrets apportent une teneur syndicale et politique fortes à propos. Nous regrettons qu'il n'y ait pas d'espaces pour des ONG et associations avec lesquelles la CGT a pu mener des luttes communes et avec lesquels il faut maintenir et multiplier les liens.

# Dossier : Portage salarial

**L**e 28 avril 2017, le Ministère du travail étendait, en procédure accélérée, la toute nouvelle convention collective de branche des salariés en portage salarial signée le 22 mars 2017 par les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et, côté patronal, par le syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial (PEPS).

Cette extension clôturait un long processus de reconnaissance d'un secteur qui a longtemps été en marge de la légalité.

Pour rappel, le portage salarial est une relation tripartite entre une entreprise cliente (organisation publique, privée ou associative), un consultant autonome et une Entreprise de Portage Salarial (EPS).

Le consultant réalise des missions de manière indépendante pour des clients et bénéficie de la protection du statut de salarié, tout en déléguant toutes les tâches administratives à l'EPS. La particularité de ce statut est que c'est au salarié porté, outre d'exécuter la prestation, de trouver ses missions et d'en négocier le tarif.

L'EPS n'étant pas tenue, par la loi<sup>1</sup>, de lui fournir du travail. L'EPS, assurant un rôle de conseil, se rémunère théoriquement sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par le salarié porté. C'est ce qui est appelé communément « frais de gestion ».

L'histoire du portage salarial est ponctuée de nombreuses péripéties, que nous pouvons résumer en quelques dates :

- Fin des années 80, apparition, en France, du portage salarial à l'initiative d'anciens élèves d'HEC et de l'association d'entraide pour cadres au chômage (AVARAP). Celui-ci est réservé, à l'origine, aux cadres en fin de carrière.
- Entre 1990 et 2000, le secteur connaît un fort développement avec la création de nombreuses entreprises.
- Le 6 mars 2006, le Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial (SNEPS,

organisation patronale), et les organisations syndicales CFDT-F3C, FIECI CFE-CGC, CFTC Cadres, Fédération des Sociétés d'Etudes CGT et l'ODD FO créent l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS), association loi 1901, dont l'objet « est de mieux appréhender la nature des activités qui sont aujourd'hui réalisées en portage salarial, les modalités d'organisation de sociétés organisées en portage salarial, et les modalités d'exercice des activités ». Cette date fixe la première reconnaissance paritaire du portage salarial.

- Le 15 novembre 2007, est signé un « accord collectif des entreprises de « portage salarial » adhérentes au CICE-SNEPS » dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Cet accord est ratifié, côté patronal, par le SNEPS et la fédération patronale CICE, et, côté syndical, la CFDT-F3C, le FIECI CFE-CGC, l'UGICA CFTC et la CFTC FCSFV. Cet accord ne sera jamais étendu car il rencontre l'opposition de la fédération patronale SYNTEC, majoritaire dans cette convention collective, ainsi que celle de notre Fédération. Nous refusons l'instauration d'un statut qui crée un dumping social à l'encontre des salarié.e.s de la branche.
- La reconnaissance officielle du portage salarial se fait via l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008



1. Art. L.1254-2 du Code du travail

# ou la quadrature du cercle

sur la modernisation du marché du travail (étendu par un arrêté du 23 juillet 2008), où les signataires, du côté syndical, CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO, et, côté patronale, CGPME, Medef et UPA, rappellent leur souhait d'organiser cette activité afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

Ils donnent mandat à la branche du travail temporaire, la création d'un accord étendu organisant la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle.

Cet accord interprofessionnel a été repris par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Elle fait entrer, pour la première fois, via son article 8, le portage salarial dans le Code du travail. Cet article sera partiellement censuré par le Conseil Constitutionnel le 11 avril 2014<sup>2</sup>.

Le 24 juin 2010, la CGT, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC signent avec le syndicat patronal PRISME un accord relatif au portage salarial. Celui-ci fixe que les entreprises de portage salarial doivent avoir comme activité exclusive celle de gérer des salarié.e.s porté.e.s. Il a été entendu par arrêté le 24 mai 2013 à tout contrat de portage salarial. Sa durée de vie a été courte, car la censure du Conseil Constitutionnel du 11 avril 2014 le rend anticonstitutionnel et donc nul.

Par ordonnance n°2015-380 relative au portage salarial, datée du 2 avril 2015 (ratifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), le Gouvernement réintroduit le portage salarial dans le Code du travail, en définissant plus précisément le portage salarial ainsi que les conditions de recours. La loi de ratification ouvre droit pour les partenaires sociaux à l'ouverture de négociations pour la création d'une nouvelle convention collective spécifique.

Le 22 mars 2017 est signée, à l'unanimité

des organisations syndicales avec le syndicat patronal PEPS, la première convention collective de branche des salariés en portage salarial, étendue le 23 avril 2017.

L'histoire du portage salarial n'a pas été un long fleuve tranquille. La CGT a, dans un premier temps, via notre fédération, combattu farouchement ce nouveau style de contrat, en raison notamment de l'utilisation qui en était faite par certaines sociétés de conseils ou d'informatique.

En effet, ces dernières réduisaient leur effectif en proposant à leurs salarié.e.s seniors de les licencier et de les réembaucher sous contrat de portage salarial. Pour notre organisation, c'était un nouveau moyen trouvé par le patronat pour précariser une nouvelle frange de la population active.

Mais dès lors que le portage salarial a été légalisé par son introduction dans le Code du travail, l'action de la CGT a été d'encadrer au mieux ce nouveau type de contrat pour protéger les salarié.e.s porté.e.s mais aussi d'en limiter l'accès par l'établissement d'une rémunération minimale afin de réserver ce statut à des salarié.e.s ayant une solide expérience professionnelle, un bon niveau d'autonomie et un carnet d'adresses de clients potentiels suffisant.

Le but était de conserver un certain équilibre entre le salariat porté et celui de droit commun, afin d'éviter tout dumping social. Et c'est là le sens de la signature confédérale de l'accord de 2010 et de la convention collective de 2017.

Si les fondations ont été posées avec la signature du 22 mars 2017, l'ouvrage était loin d'être terminé avec de nombreux « chantiers » ouverts (formation professionnelle, régime de prévoyance et de complémentaire santé, rapport d'activité, égalité professionnelle, dialogue social, etc.)

## Où en sommes-nous après 2 ans de vie de cette convention collective ?

En termes de négociation collective, 7 accords/avenants ont été signés depuis l'extension de la convention collective.

2. Décision n° 2014-388 QPC

# Dossier : Portage salarial

- 3 abordent le thème de la formation professionnelle : Accord du 25 juillet 2017 relatif à la désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) ; Avenant n°1 du 23 avril 2018 portant modification de l'article 36 de la Convention collective portant sur le montant de la contribution devant être versée au titre de la formation professionnelle ; Accord du 19 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétence (OPCO)
- **1 est relatif au traitement des réserves émises lors de l'extension de la convention collective (Avenant n°3 du 2 juillet 2018).**
- **1 qui détermine les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le/la salarié.e porté.e (Avenant n°2 du 23 avril 2018).**
- **1 qui fixe les règles en matière de compte rendu d'activité pour les salarié.e.s porté.e.s (Avenant n°4 du 17 septembre 2018).**
- **Le dernier qui fixe les modalités du financement du paritarisme (Avenant n°5 du 26 novembre 2018 relatif au développement du dialogue social et à son financement).**

Sur 7 textes, seuls 2 ont été étendus. Les 2 qui concernent l'OPCA et l'OPCO. Les autres n'ont toujours pas reçu le blanc-seing de l'administration, et ne sont donc pas applicables en l'état.

En termes de signatures de ces accords/avenants, la CGT n'a pas signé l'accord sur la désignation de l'OPCA et a retiré sa signature de l'avenant n°2. La CFDT n'a pas signé l'avenant n°5 et la désignation de l'OPCO. FO n'a pas ratifié l'accord n°1. Et la CFE-CGC n'a pas souhaité parapher la désignation de l'OPCO.

Voilà pour ce qui est des éléments quantitatifs. Pour ce qui est du qualitatif, nous pouvons constater quelques tensions dans le dialogue social de la branche.

Sur la création d'un régime de prévoyance et de complémentaire santé propre à la branche, les discussions sont à l'arrêt depuis le début de l'année 2019.

La raison invoquée par le PEPS serait la création d'un système de couverture complémentaire solidaire et obligatoire pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s (soit plus de la moitié des entreprises de portage salarial) dont il ne veut pas entendre parler.

Lui préférant une labellisation qui permettrait à chaque entreprise de choisir librement son assureur.

Or sur les risques lourds, comme l'incapacité temporaire, l'invalidité et le décès, les entreprises de petite taille sont extrêmement vulnérables. Il suffit qu'une personne décède en laissant des enfants en bas-âge ou même qu'elle soit déclarée invalide dans la fleur de l'âge, pour déséquilibrer les comptes du régime. Un déséquilibre qui impactera obligatoirement la cotisation prise en charge à 100% par les salarié.e.s porté.e.s.

Autre sujet de discord, le choix de l'opérateur de compétence de la branche, et notamment sur la méthode employée par le patronat pour arriver à ses fins. Celui-ci a entamé des négociations avec des organisations patronales des branches professionnelles œuvrant dans les métiers de l'enseignement, de l'emploi et de la formation afin de créer un secteur cohérent dans le cadre de cet opérateur, et même présélectionner quelques-uns d'entre eux.

Les organisations syndicales ont été mises devant le fait accompli. Puis, non comptant de respecter sa parole et de l'accord signé sur le sujet, les représentants des entreprises ont imposé leur choix en signant un accord minoritaire avec 2 organisations syndicales sur 5.

Ce choix s'est fait au prix de refus de réunions de négociations plénières, privilégiant les négociations de gré à gré avec certaines organisations syndicales.

Le dernier thème de friction porte sur la détermination des frais de gestion des entreprises de portage salarial.

Début 2018, la presse s'est fait l'écho<sup>3</sup> de pratiques

3. <https://www.lesechos.fr/2018/01/portage-salarial-le-mystere-des-marges-arrieres-981463> ; <https://laruche.wizbii.com/un-nouvel-elan-dans-le-secteur-du-portage-salarial/> ; <https://www.franceculture.fr/economie/les-derivees-du-portage-salarial>

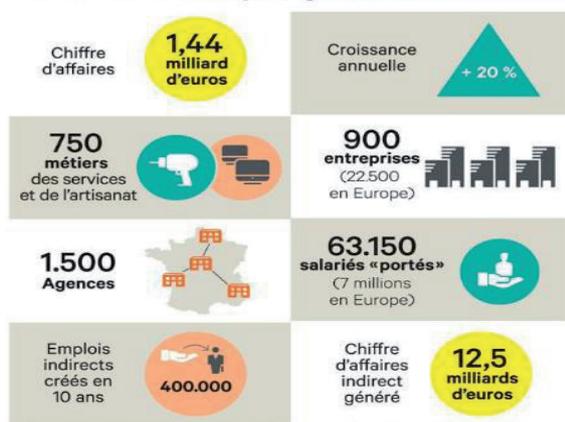
# ou la quadrature du cercle

douteuses de certaines entreprises de portage salarial qui affichent un niveau de frais de gestion assez faible (entre 3 et 7%) mais qui surfacturent aux salarié.e.s porté.e.s différents éléments plus ou moins farfelus, mais aussi d'autres dont le montant est impossible à déterminer au moment du prélèvement sur le bulletin de paie comme la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE) par exemple.

Pour tenter d'enrayer la polémique, le PEPS a proposé la signature d'un accord de clarification des prélèvements financés par les salarié.e.s porté.e.s (Avenant n°2 du 23 avril 2018 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté).

La signature de cet avenant à peine apposée, et bien qu'il ne soit pas étendu, celui-ci servait d'alibi à certaines entreprises de portage salarial pour justifier leurs pratiques « douteuses ».

## Les chiffres clés du portage en France



C'est après avoir eu des remontés de salarié.e.s porté.e.s en direct ainsi que via une interpellation de la FEDEP'S (Fédération de salarié.e.s porté.e.s), la CGT a décidé, le 21 novembre 2018, de retirer sa signature de cet avenant en indiquant :

**« Il apparaît donc que les dispositions de cet avenant ne sont pas suffisantes pour défendre les droits des salariés portés, et nécessitent une nouvelle négociation urgente au niveau de la commission paritaire de façon à établir sans contestation possible ce qui relève des contributions sociales clairement identifiées comme étant dues par le salarié porté ou ce qui**

**relève des frais de gestion imputables ou non par la société de portage ».**

Elle demandait, dans le même courrier, la réouverture de négociations sur le sujet.

Il a fallu près de 4 mois, et un courrier de la CFDT, pour qu'enfin le sujet revienne à la table de négociation.

La leçon qu'il peut être tirée de l'année écoulée, c'est que le climat de confiance qui avait pu être instauré lors de la négociation de la convention collective, a été fortement mis à mal par les événements des derniers mois.

Pour autant, nous avons, collectivement, un formidable défi à relever, pour faire de ce statut une possibilité de création d'emplois à forte valeur ajoutée permettant aux salarié.e.s porté.e.s de vivre dignement, et non dans une précarité croissante comme le voudraient certaines organisations patronales, dont le but n'est pas la défense des salarié.e.s porté.e.s, quoiqu'elles en disent, mais bien d'élargir leurs parts de marché.

C'est pour cela que la CGT se bat contre l'abaissement du seuil de rémunération minimale ou de la modification de la définition même du salarié porté, pour y faire entrer des activités qui, pour l'heure, ne peuvent se faire en portage.

# Culture

## *Un Peuple en révolution, Portugal 1974-1975*

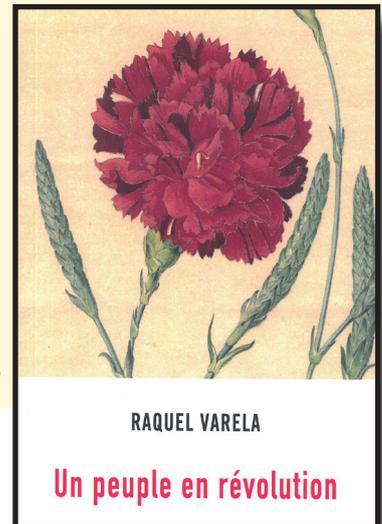
Raquel Varela

**C**est une surprise pour le monde entier de voir que ce pays, que les caricatures présentent comme peuplé de petites mamies tristes et moustachues, vêtues de noir et édentées, est désormais un pays où des pauvres occupent l'ancienne maison du maître dans tel quartier de Porto, de Lisbonne ou de Setúbal, afin d'y installer une crèche où les menuisiers fabriquent les lits, où l'électricien installe l'électricité, ce que les militaires viennent cautionner après coup en déclarant presque toujours : « C'est très bien ».

La révolution des Œillets commence par un putsch d'officiers qui, las de la guerre coloniale qu'ils savent perdue, font le choix de renverser la dictature.

S'attendent-ils alors à ce que le peuple portugais prenne autant au sérieux la promesse d'une liberté nouvelle ?

Pendant dix-neuf mois, il prend en main ses propres affaires : travail, logement, relations entre les genres, culture. La situation finit par être « normalisée » par l'établissement d'une démocratie parlementaire ; mais entre avril 1974 et novembre 1975, le peuple semble en plusieurs occasions proches de renverser l'ordre capitaliste.



RAQUEL VARELA

Un peuple en révolution



COMBATTRE  
LE HARCÈLEMENT  
AU TRAVAIL

Editions  
les guides

## Comment combattre le harcèlement au travail ?

**E**n 2016, selon le service de statistique du ministère du travail 30% des salarié-e-s déclaraient avoir été victimes d'au moins un comportement hostile au travail. Le harcèlement moral et sexuel est donc un phénomène massif qui concerne la société dans son ensemble et le travail n'y échappe pas.

Indispensable pour chaque IRP, ce guide vous permettra de connaître le cadre légal et juridique qui permet de définir les différents types de harcèlements : harcèlement moral, sexuel, et surtout managérial. On ne combat efficacement qu'en connaissance de cause !

Bonne lecture

# Juridique

## Le refus du retrait du voile n'entraîne pas obligatoirement le licenciement

**L**a Cour d'Appel de Versailles a annulé, le 18 avril 2019<sup>1</sup>, le licenciement d'une salariée qui avait refusé d'ôter son voile, car celui-ci a été jugé discriminatoire. Ainsi elle se conforme aux enseignements de la CJUE<sup>2</sup> et de la Cour de cassation<sup>3</sup>.

Les juges ont vérifié l'existence d'une règle interne à l'entreprise sur l'obligation de neutralité des salarié.e.s dans l'expression de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses, telle qu'elle en résulte des arrêts de la CJUE et de la Cour de cassation.

Pour rappel, une règle interne peut imposer aux salariées une obligation de neutralité générale leur interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux, à condition :

- D'être prévue dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que celui-ci<sup>4</sup> ;
- D'être générale et indifférenciée ;
- De n'être appliquée qu'aux salariées se trouvant en contact avec les clients.

C'est dans cette hypothèse qu'une telle obligation ne constitue pas une discrimination directe.

Or, dans la présente affaire, l'employeur ne pouvait pas faire valoir de l'existence d'une quelconque règle écrite.

C'est donc à raison que la Cour d'Appel a jugé que l'entreprise ne remplissait pas aux conditions posées par la jurisprudence.

De plus, l'entreprise n'alléguait qu'une obligation de neutralité au regard de l'expression des convictions religieuses.

Or, les juges de la Cour d'Appel de Versailles rappellent, même si la règle invoquée ne fait aucune distinction entre les différentes confessions, croyances ou pratiques religieuses, la règle ayant pour seul objet d'encadrer le fait religieux n'opère pas de traitement identique de tous les travailleurs de l'entreprise en leur imposant, de manière générale, et indifférenciée, notamment une neutralité vestimentaire s'opposant au port de signes visibles de convictions philosophiques, politiques ou religieuses.

De fait, une telle règle constitue donc une discrimination directe fondée sur la religion.

Dernier point, la volonté de tenir compte du souhait d'un client ne justifie pas une restriction de la liberté religieuse, car, en l'absence de règle de neutralité interne, seule une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut légitimer une interdiction du port de signes religieux.

Dans ce cadre, le licenciement de la salariée motivé par l'expression de ses convictions religieuses est donc annulé en raison de son caractère discriminatoire.

**NDLR : Il est à noter qu'un cas identique opposait une salariée d'un de nos secteurs professionnels à son employeur pour le même motif. La Cour d'Appel de Versailles a, là encore, tranché en faveur de la plaignante<sup>5</sup>.**

1. CA Versailles n°18/021898 du 18 avril 2019

2. CJUE aff. 188/15 du 14 mars 2017

3. Cass. soc. N° 13-19.855 du 22 novembre 2017

4. Art. L.1321-2-1 du Code du travail

5. CA Versailles n°17/01249 du 29 novembre 2018

# branchez-vous santé

Économiquement  
vertueux, socialement  
indispensable

## Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous  
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale <sup>(1)</sup>
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année <sup>(2)</sup>
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel <sup>(3)</sup>

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarak



Plus d'information sur  
[www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante](http://www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante)  
[bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr](mailto:bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr)