

- > **Siéger au sein d'une commission paritaire professionnelle** ouvre droit au statut protecteur
- > **LNA Santé s'engage sur la QVT et l'égalité** pour mettre la « bienveillance » au cœur de sa culture
- > **189 500 contrats aidés programmés** au premier semestre 2016

le dossier juridique p. 1-6

- > **Loi de financement** de la sécurité sociale pour 2017 (3)

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

CONVENTIONS ET ACCORDS

Siéger au sein d'une commission paritaire professionnelle ouvre droit au statut protecteur

Dans un arrêt du 1^{er} février 2017, estampillé PBRI, la Cour de cassation reconnaît expressément aux salariés mandatés par des organisations syndicales pour siéger au sein des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, le bénéfice de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux.

L'article L. 2234-1 du Code du travail prévoit la mise en place de **commissions paritaires** professionnelles ou interprofessionnelles par accord collectif. S'est récemment posée la **question** de la **protection** applicable aux **salariés mandatés** par des organisations syndicales **pour siéger** au sein de ces commissions, en particulier lorsqu'ils ne sont pas titulaires par ailleurs d'un mandat de délégué syndical ou de représentant élu du personnel. Un arrêt rendu le 1^{er} février dernier permet de clarifier la situation de ces salariés : ils doivent bénéficier de la **même protection** que les **délégués syndicaux**. La Cour de cassation reprend ainsi à son compte une récente jurisprudence du Conseil d'État.

Commission paritaire nationale de la CCN des géomètres-experts

L'affaire concerne un salarié d'un cabinet de géomètres-experts, désigné par un syndicat pour le représenter au sein de différentes commissions paritaires instituées par voie conventionnelle, notamment au sein de la **commission**

paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) instaurée par la CCN des cabinets ou entreprises de géomètres-experts.

Ce **salarié soutenait** que son **licenciement** aurait dû faire l'objet d'une **autorisation administrative** de l'inspecteur du travail, au titre de la protection attachée au mandat de membre d'une commission paritaire professionnelle instituée par accord collectif.

La **Cour d'appel** de Paris l'a cependant **débouté** au motif qu'il ne disposait d'**aucune protection** contre le licenciement à ce titre. En effet, ce mandat ne figure pas dans la liste des mandats ouvrant droit à une protection, figurant à l'article L. 2411-1 du Code du travail (délégué syndical, délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise, etc.). Par ailleurs, la CCN en question n'ouvre le bénéfice de la protection prévue pour les délégués syndicaux, qu'aux représentants syndicaux siégeant au sein d'une commission paritaire régionale, et non au sein d'une commission nationale.

La **Cour de cassation** a **censuré** l'arrêt d'appel.

Application du statut protecteur prévu pour les DS

L'arrêt du 1^{er} février 2017 rappelle en effet les termes de l'**article L. 2234-3** du **Code du travail**, issu de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social : « les **accords instituant des commissions** paritaires professionnelles au plan local, départemental ou régional **déterminent** les modalités de **protection** contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions

dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés ».

Le fait de renvoyer à l'accord collectif la définition des modalités de la protection **implique nécessairement** que le **législateur a entendu conférer un statut protecteur** aux salariés membres des commissions paritaires. Plus précisément, selon l'arrêt, « il en résulte que le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la protection prévue par l'article L. 2411-3 du Code du travail pour les **délégués syndicaux** en cas de licenciement ».

L'arrêt ajoute que « ces **dispositions**, qui sont **d'ordre public** en raison de leur objet, s'imposent, en vertu des principes généraux du droit du travail, à **toutes les commissions** paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris celles créées par des **accords antérieurs** à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 ».

En précisant que la protection s'applique à « toutes les commissions », la Cour de cassation dépasse la lettre du texte en permettant d'en faire bénéficier non seulement les salariés qui siègent dans une commission instituée par accord au niveau local, mais aussi au niveau national (non visé à l'article L. 2234-3).

La règle étant d'ordre public, il en résulte qu'un accord collectif ne peut écarter le bénéfice de la protection prévue pour les délégués syndicaux. Si l'accord n'a rien prévu, il ne peut pas être interprété comme ne conférant aucune protection au salarié. Par ailleurs, il importe peu que l'accord collectif ins-

tituant ladite commission paritaire ait été conclu avant la loi du 4 mai 2004, dont sont issues les dispositions de l'article L. 2234-3.

Position analogue du Conseil d'État

La Cour de cassation rejoint ainsi la position récemment adoptée par le Conseil d'État, dans un litige relatif à la CCN des entreprises d'architecture dont les dispositions n'envisagent pas de protection en faveur des salariés qui sont seulement mandatés par des organisations syndicales pour siéger dans les commis-

sions paritaires régionales, sans être par ailleurs titulaires d'un mandat de délégué syndical ou de représentant élu du personnel. S'appuyant sur l'article L. 2234-3 du Code du travail, « éclairé par les travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 4 mai 2004 », le Conseil d'État avait ainsi statué dans des termes identiques : « le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif la **protection prévue** [...] pour les **délégués syndicaux** en cas de licenciement; ces

dispositions, qui sont d'**ordre public** en raison de leur objet, s'imposaient, en vertu des principes généraux du droit du travail [...], à **toutes les commissions paritaires professionnelles** créées par accord collectif, y compris celles créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 » (CE, 4 mai 2016, n° 380954). ■

Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 15-24.310 FS-PBRI



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

LNA Santé s'engage sur la QVT et l'égalité pour mettre la « bientraitance » au cœur de sa culture

Afin de faire de la « bientraitance » le cœur de la culture de l'entreprise, LNA Santé vient de conclure deux accords triennaux sur la qualité de vie au travail (QVT) et l'égalité professionnelle, les 13 décembre 2016 et 25 janvier 2017. Ces nouvelles dispositions traitent aussi de diversité, y compris celle des âges. Elles vont concerner plus de 3 700 salariés de ce groupe, qui appartient à l'hospitalisation privée à but lucratif. Elles prévoient notamment la création de « comités bientraitance » dans chaque établissement et une « charte des temps ».

Les deux accords, en faveur de l'amélioration de la **qualité de vie au travail (QVT)** et de l'**égalité professionnelle**, signés par LNA Santé, aux dispositions très similaires, ont été conclus, au sein de l'UES Le Noble Âge, par la CFDT, la CGT et FO, le 13 décembre 2016 et, au sein de la société LNA-ES, par la CFDT et la CFTC, le 25 janvier 2017. Applicables sur la période 2017-2019, ils portent sur l'un des trois « blocs » de négociation, définis par la loi Rebsamen du 17 août 2015 (*v. le dossier juridique - Accords, droit négo. - n° 157/2015 du 4 septembre 2015*) en y ajoutant des engagements, constituant un **contrat de génération**, au sein des mesures consacrées à la diversité et à l'égalité. À noter que les dispositions sur la QVT, incluent un article sur la gestion de crise. Dans un communiqué du 2 février, LNA Santé estime que cette démarche, « tournée vers les collaborateurs », vient « en symétrie de la mission du groupe,

qui est d'améliorer la qualité de vie des personnes temporairement ou durablement fragilisées, dans un environnement accueillant ». Il souligne aussi qu'il crée 300 emplois nets chaque année.

Un management « humaniste »

Les partenaires sociaux estiment que la **qualité de vie au travail** « peut constituer un réel facteur d'attractivité », dans un secteur, qui « peine à recruter ses collaborateurs ». Le premier chapitre des dispositions sur la QVT est consacré au **partage de la culture d'entreprise**, qui débute dès l'accueil du nouvel embauché. Au-delà, la direction s'engage à diffuser une **culture de bientraitance** grâce à la formation, permettant une meilleure connaissance du métier de chacun. Des « comités bientraitance » sont appelés à travailler sur l'amélioration de la QVT dans chaque établissement.

« Dans le prolongement de la démarche bientraitance », les signataires reconnaissent **cinq principes de management**, qui, avant de recevoir une définition plus détaillée, sont nommés par des verbes (respecter, donner du sens et servir, jouer collectif, entreprendre, manager dans la durée). Ces principes « intègrent nécessairement les notions de **proximité**, de **disponibilité** et d'**écoute** de la part de la hiérarchie à l'égard des membres de son équipe ».

Les dispositions consacrées à l'information, à la **communication** sur la stratégie et les résultats dans chaque établissement, sont complétées par l'engagement de réaliser une **enquête de satisfaction** dans chaque entité. Les signataires estiment aussi que la cohésion des équipes passe par le respect du principe de sub-

sidiarité et sur la possibilité de s'exprimer sur les conditions d'exécution de son travail. La direction s'engage donc à organiser des « journées métiers ».

L'articulation des temps de vie

Selon la « charte des temps », l'**équilibre** entre le travail et la vie personnelle doit être assuré dès l'**établissement des plannings**: les réunions ne doivent en principe pas démarrer avant 9 h 00 ou après 18 h 00.

Les **outils numériques** « ne sauraient faire obstacle au droit à la **déconnexion** professionnelle ». La messagerie électronique est utilisée de manière subsidiaire, « là où une rencontre en face à face ou un échange téléphonique n'est pas possible ou approprié ». L'utilisation « raisonnée » des réseaux sociaux, prend la forme d'échanges, « exempts de dénigrements, d'insultes ou de propos polémiques concernant d'autres collaborateurs ou l'établissement ».

Le groupe **informe** également ses salariés sur les **dispositifs d'accès au logement**, « à toutes les étapes de la vie professionnelle ».

L'accord prévoit encore la promotion des talents et des engagements personnels des salariés (dons artistiques, performances sportives). Il crée aussi un **jour d'absence rémunéré** en cas d'**hospitalisation** d'un enfant mineur et organise le **don de jours de repos**, en cas de maladie d'un enfant ou d'un conjoint. Le traitement des cas de **harcèlements** doit suivre une procédure définie au préalable. Il en est de même de la gestion des actes d'**incivilité, insultes, agressions des clients** ou patients. C'est dans cette partie de l'accord, que la direction