

Sommaire

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale
→ Limitation du pouvoir
d'action du CSE
→ La représentativité
syndicale de la branche
Sport

Page 3 : Le point sur ...
→ Le licenciement pour
inaptitude

Restez au contact

www.unipaar.fr



@UNIPAAR

UNIPAAR

47/49 av Simon Bolivar
75019 Paris
Tel : 07 86 58 66 29
contact@unipaar.fr

Responsable publication :
Jean-Charles CISTACQ
Président

Rédaction et conception :
Alex GERBAUD



Edito du Président

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Il est temps désormais pour l'UNIPAAR de franchir une étape supplémentaire dans son développement, dans l'accompagnement que nous vous apportons au quotidien et dans notre communication.

Vous le savez, notre mouvement est en constant développement et s'attache pleinement à être au plus proche de vous et répondre à tous vos besoins au niveau professionnel. La saison passée, nous n'avons pu nous déplacer à cause de la crise sanitaire. Quelques réunions en visioconférence ont eu lieu mais elles ne peuvent remplacer des rendez-vous physiques. Il est important pour nous d'apporter du lien dans notre activité et c'est dans cette perspective que dans les prochains mois nous viendrons à votre rencontre, au sein de vos structures.

Les objectifs de cette tournée seront d'échanger avec vous, de vous présenter les actions passées, actuelles et futures de notre Mouvement mais aussi de convaincre vos collègues de son utilité au quotidien pour vos professions.

Vous serez bien entendu informés des dates de nos déplacements et nous comptons sur vous pour amener quelques-uns de vos collègues afin d'échanger.

Sur un autre thème, mais tout aussi important, notre communication va faire peau neuve. Nous nous devons de moderniser tous nos supports de communication. Nouveau logo, des visuels mis au goût du jour, tous les ingrédients seront au rendez-vous pour promouvoir notre dynamisme !

Notre avenir sera à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ

Actu sociale ...

Par un arrêt du 29 septembre 2021, la Cour de cassation est venue mettre une limite au pouvoir d'action du CSE.

A la question, un CSE peut-il intenter une action en justice pour faire respecter un engagement de maintien de l'emploi pris par l'employeur, la Cour a répondu par la négative. En l'espèce, pour les juges du fond, un "comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action visant à obtenir le respect ou l'exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur". Aujourd'hui, il en va de même pour le Comité Social et Economique.

Au contraire, seule une organisation syndicale est compétente. En effet, pour rappel les accords de maintien de l'emploi sont des accords d'entreprise conclus entre l'employeur et au moins un délégué syndical présent dans l'entreprise. Ils sont toutefois soumis, s'agissant de leurs conditions de validité, à des dispositions spécifiques du Code du travail : la validité de ces accords est ainsi subordonnée à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Par arrêté du 6 octobre 2021, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion est venu entériner les résultats des dernières élections professionnelles de la branche Sport, fixant ainsi la liste des organisations syndicales reconnues comme représentatives de la branche.

Quelles sont les organisations syndicales représentatives de la branche et quels sont les résultats de l'élection ?

Comme en 2017, date des dernières élections professionnelles, la représentativité est reconnue pour 3 organisations syndicales :

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) ;
- La Fédération Nationale des Associations et Syndicats de Sportifs (FNASS) ;
- La Confédération Générale du Travail (CGT).

Elles ont respectivement un poids de :

- **CFDT : 50,97%** (42,29% sur la période 2017/2021) ;
- **FNASS : 35,22%** (36,09% sur la période 2017/2021) ;
- **CGT : 13,81%** (21,62% sur la période 2017/2021).

Quelles conséquences ?

Tout d'abord, pour un syndicat, être représentatif lui permet de pouvoir représenter les salariés. En conséquence, il aura le pouvoir de négocier mais surtout signer un accord en toute légitimité.

Dans la branche Sport, la CFDT est majoritaire donc peut signer seule, un accord sans l'aide des autres syndicats de salariés (pour notre cas, sans la FNASS et la CGT). Rappelons que l'UNIPAAR est affiliée à la CFDT.

Dans les faits, plus l'accord est signé par des organisations salariales, plus il acquiert de la légitimité auprès de l'ensemble des acteurs. Cependant, cela nous apporte un poids non négligeable auprès des différentes instances.

Le point sur ... le licenciement pour inaptitude

Par deux arrêts en date du 15 septembre 2021, la Cour de cassation apporte quelques précisions au sujet du licenciement pour inaptitude, l'occasion pour nous de faire le point sur ce mode de licenciement quelque peu moins méconnu et au formalisme stricte.

Qu'est-ce que le licenciement pour inaptitude ?

Le licenciement pour inaptitude est un mode spécial de licenciement intervenant après un avis médical de la médecine du travail jugeant le salarié inapte à poursuivre son activité professionnelle.

En d'autres termes, cette rupture du contrat de travail intervient pour les salariés ne pouvant plus mener leurs missions à bien et dont le **reclassement est impossible au sein de l'entreprise**. 1/6

Quelle procédure ?

- 1^{ère} obligation : le constat de l'inaptitude

Ce constat doit être effectué par le médecin du travail. Sauf exception, ce dernier déclare un salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail. Celle-ci peut être consécutive :

- À une maladie, que l'origine en soit professionnelle ou non ;
- À un accident du travail ;
- Ou un accident d'origine non professionnelle.

Ce n'est qu'après un examen médical et une étude du poste du salarié en prenant bien en compte les conditions de travail dans l'entreprise, que le médecin du travail pourra délivrer un avis d'inaptitude. 2/6

- 2^{ème} obligation : la recherche d'un reclassement

L'employeur a l'obligation de rechercher et, dans la mesure du possible, de proposer un reclassement au salarié déclaré inapte. Cet emploi doit être approprié à ses capacités. Cette obligation concerne les salariés en CDI et en CDD.

Il existe une exception légale à cette obligation de reclassement. En effet, le médecin du travail peut exclure le reclassement pour raison de santé et devra le mentionner expressément dans son avis d'inaptitude. 3/6

- 3^{ème} obligation : Obligation de consultation du CSE

Les membres du CSE doivent être consultés par l'employeur sur le poste qu'il envisage de proposer, donc avant la proposition. Attention, l'avis des membres du CSE doit être recueilli même si le reclassement est impossible en l'état. 4/6

- 4^{ème} obligation : Obligation d'informer le salarié

L'employeur doit aviser le salarié, par écrit, des motifs qui s'opposent à son reclassement. Cette étape doit avoir lieu **avant d'envoyer au salarié la convocation pour l'entretien préalable au licenciement pour inaptitude**. Et cela que l'origine de l'inaptitude soit professionnelle, ou non professionnelle. 5/6

Et ensuite ?

Le salarié déclaré inapte à son poste est en droit de refuser un poste de reclassement qui lui est proposé. Mais si le salarié refuse une offre valable, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude. Bien sûr, il peut aussi formuler d'autres propositions. Un licenciement pour faute grave d'un salarié en CDI pour refus de reprendre le travail sur un poste proposé en reclassement n'est pas possible. De même la rupture pour faute grave d'un CDD n'est pas possible pour ce motif.

Le salarié licencié pour inaptitude a droit à une indemnité de licenciement. Lorsque l'origine de l'inaptitude est professionnelle, il peut bénéficier de l'indemnité spéciale de licenciement, si elle est plus favorable que celle prévue par la convention collective. Il bénéficie aussi d'une indemnité pour compenser l'absence de préavis. Attention cependant, le salarié qui aura refusé abusivement un reclassement n'aura droit qu'à l'indemnité normale de licenciement. 6/6

N'hésitez pas à nous contacter pour être accompagné(e) sur ces différentes problématiques !

Pas encore adhérent(e) ?

N'attendez plus ! Adhésion valable 12 mois (de date à date) et payable en 4 échéances.

Comment adhérer ?



En se rendant sur notre site internet <https://www.unipaar.fr/adhesion/> pour une adhésion 100% en ligne ;

€ Coût de l'adhésion :

- ① Cadre : 120 € (40,80 € après déduction fiscale)
- ② Non-cadre : 60 € (20,40 € après déduction fiscale)