

La plume de l'alouette



NOVEMBRE 2019

Réforme de l'assurance chômage, applicable à partir du 1^{er} novembre

« Du travail ou un sort »

La ministre du travail, Muriel PENICAUD, ne s'en est pas cachée lors de son intervention du 22 octobre dernier, considérant qu'avec cette réforme de l'assurance chômage : « *Oui, c'est un peu plus dur* ». Doux euphémisme.

Allongement de la durée minimale d'affiliation, fin des droits rechargeables, nouvelles règles de calcul du salaire journalier de référence, etc. Quelques mois à peine après la publication d'un décret qui alourdit les sanctions contre les demandeurs d'emploi qui ne respectent pas leurs obligations (décret n°2018-1335) et au regard des colossales économies demandées par le gouvernement, le discours de responsabilité peine à se faire entendre.

Les lourdes conséquences de cette réforme reprise en main par le gouvernement sont désormais pointées à l'unisson par les syndicats, l'Unedic et même les salariés du Pôle Emploi.

A y regarder de près, on comprend que les conséquences pourraient être lourdes pour les demandeurs d'emploi qui alterneraient les périodes d'emploi et de non-emploi de courtes durées,

comprenant de bas salaires et en temps partiels : les travailleurs précaires. Alors quoi... les salariés déjà contraints au travail précaire devraient donc accepter davantage d'emplois précaires s'ils ne veulent pas voir leurs droits diminuer voire disparaître ?

« *Quand il y a de l'emploi, je trouve ça logique qu'il soit pris* » ajoutait la ministre. Pour répondre à cet éternel soupçon d'oisiveté, il convient sans doute de rappeler, qu'en 2018, selon l'Unedic* 50% des allocataires touchaient moins de 860 euros. Loin d'être une situation confortable.

Sans doute, faudrait-il commencer par faire évoluer les termes utilisés dans les textes juridiques et les discours de nos représentants et ainsi arrêter de parler de « *chômeurs* » mais plutôt de « *sans emplois* » ou de « *privés d'emplois* », comme pour rappeler le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 qui garantit le droit à chacun d'obtenir un emploi.

* En 2018, 47% des allocataires du pôle emploi étaient précédemment en CDD ou en mission d'intérim // Les chiffres qui comptent.

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France



P. 2/3 LE CSE

P. 4 VRAI/FAUX

P. 5 JURISPRUDENCE

P. 6/7 ECOLOGIE



RENDEZ-VOUS
sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Plafonnement des indemnités prud'homales
La mobilisation continue !

Retrouvez notre pétition sur :

<https://www.change.org/p/stop-au-bareme-des-indemnitees-prud-homales>



LE CSE AU FIL DES JOURS ET DES PRATIQUES

ASSURANCE CHÔMAGE

Le gouvernement a finalement repris la main... ... et ça se voit.

La loi du 5 septembre 2018 dite « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » avait laissé le soin aux partenaires sociaux de mettre en œuvre les modifications du régime d'assurance chômage voulues par le gouvernement et de réaliser les économies demandées dans la lettre de cadrage du gouvernement.

Faute d'accord et fort d'une négociation mort-née, c'est donc le gouvernement qui a repris la main afin de réaliser les 3,4 milliards d'euros d'économies voulues d'ici fin 2021.

Deux décrets en date du 26 juillet 2019 fixent désormais les nouvelles règles de l'assurance chômage. On vous en dit plus.

Nouvelles règles d'indemnisation : cotiser plus pour gagner moins

Travailler 6 mois au lieu de 4

Pour toutes les ruptures du contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} novembre 2019, les nouvelles règles d'assurance chômage s'appliqueront.

Dès lors, les travailleurs privés d'emploi âgés de moins de 53 ans devront justifier d'une condition d'affiliation d'au moins 6 mois d'activité au cours des 24 mois précédant le dernier jour travaillé et payé au lieu des 4 mois d'activité au cours des 28 derniers mois

précédant la rupture exigée dans l'ancien dispositif.

Prenons un exemple :

Depuis novembre 2017, Paul a multiplié les petits boulots. Son prochain CDD prend fin le 18 novembre 2019 et il s'interroge sur ses droits au chômage. Il aura cumulé 100 jours de travail soit 5 mois.

Dans l'ancien dispositif, Paul aurait effectivement bénéficié du chômage. En revanche, dans le nouveau dispositif, Paul ne bénéficiera pas du chômage puisqu'il n'aura pas cumulé 6 mois de travail.

Règles d'indemnisation	Avant le 1/11/2019	A compter du 1/11/2019
Ouverture du droit aux allocations chômage : durée minimale d'affiliation	88 jours travaillés ou 610 heures de travail, soit 4 mois travaillés au cours des 28 derniers mois	130 jours travaillés ou 910 heures de travail, soit 6 mois travaillés au cours des 24 mois précédant la fin du contrat de travail (au cours des 36 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus)
Rechargement des droits : durée minimale d'activité	Avoir travaillé 150 heures ou 1 mois au cours des 28 derniers mois (au cours des 38 derniers mois pour les salariés de 53 ans et plus)	Avoir travaillé 910 heures ou 130 jours, soit 6 mois
Dégressivité des allocations chômage pour les « hauts revenus »	Pas de dégressivité prévue. Il y a simplement un montant maximum de 248,19 euros brut par jour	Pour les allocataires de moins de 57 ans bénéficiant d'un revenu mensuel supérieur à 4 505 euros : réduction du montant de l'allocation pouvant aller jusqu'à 30 % (coefficient de 0,7) à partir du 7 ^e mois ou 183 ^e jour d'indemnisation. Cette dégressivité ne s'appliquera pas si elle fait passer le montant journalier de l'allocation sous un plancher de 84,33 euros.

La fin des droits rechargeables

Avec les droits rechargeables, les allocataires arrivés en fin de leur droit à indemnisation peuvent recharger leurs droits à condition d'avoir travaillé au moins 6 mois.

En alignant la condition minimale d'activité pour le rechargement des droits et celle pour ouvrir droit à une indemnisation à 6 mois, le gouvernement neutralise en grande partie le dispositif.

Il s'agit pourtant d'un dispositif récent puisque créé en 2014 et ayant vocation à inciter les chômeurs à reprendre un travail.

Calcul du salaire journalier de référence (SJR) : changement de logique

Le salaire journalier de référence permet de calculer le montant de l'allocation qui sera versée au demandeur d'emploi.

[...] →

Pour les salariés privés d'emploi avant le 1^{er} avril 2020, le salaire de référence pris en compte pour fixer le montant l'allocation journalière est établi à partir des rémunérations correspondant aux 12 mois précédant le dernier jour travaillé et payé.

Pour ceux dont la fin de contrat de travail interviendra à partir du 1^{er} avril 2020, le salaire de référence est établi sur les 24 mois précédant le dernier jour travaillé et payé. Cette période sera de 36 mois pour les salariés âgés d'au moins 53 ans.

C'est également un changement dans la logique de calcul. En effet, la précédente logique voulait que le salaire journalier de référence soit calculé sur une moyenne des salaires touchés les jours travaillés par un salarié. A compter du 1^{er} avril 2020, le calcul devra se faire sur le revenu mensuel moyen comprenant donc l'ensemble des jours calendaires de la période à partir de la première période d'emploi.

Point de vue Atlantes

Un tel changement de paradigme impactera nécessairement les personnes qui alternent période d'emploi et de non-emploi. En première ligne se trouveront les personnes qui enchaîneront CDD ou intérim. A noter qu'en 2018, 47% des allocataires indemnisés étaient en contrat à durée limitée (CDD, intérim).

En d'autres termes et comme déploré par de nombreux syndicats : c'est une invitation forcée pour ces salariés à accepter encore plus d'emplois précaires, plus pénibles, plus mal payés, si tenté que cela soit possible. A rappeler que l'allocataire ne pourra jamais disposer de plus de 75% de son salaire brut.

Calcul de l'allocation SJR (Salaire journalier de référence)

Avant le 1/04/2020

Rémunérations des 12 derniers mois/nombre de jours travaillés pendant cette période x 1,4

Avant le 1/04/2020

Rémunérations des 24 derniers mois (36 derniers mois pour les salariés d'au moins 53 ans)/nombre de jours calendaires pendant cette période

Bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) des salariés démissionnaires : une promesse présidentielle non tenue

La loi du 5 septembre 2018 ouvre le droit aux allocations chômage pour les salariés qui démissionnent afin de poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'activité. Loin de bénéficier à tous, des conditions spécifiques sont prévues et méritent une attention toute particulière :

- Être apte et être à la recherche d'emploi. Cette condition est satisfaite dès lors que le salarié est inscrit comme demandeur d'emploi
- 1300 jours de travail au cours des 60 derniers mois précédant la fin du contrat, soit 5 ans
- Poursuivre un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une activité. Le caractère réel et sérieux du projet est attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR)

- Demander préalablement à la démission, un conseil en évolution professionnelle qui va établir avec le salarié le projet de reconversion professionnelle.

Lors de l'examen du dossier, la CPIR étudiera, notamment :

- **Pour les projets de reconversion professionnelle**
 - le projet de reconversion ;
 - les caractéristiques du métier souhaité ;
 - la formation prévue et les modalités de financement envisagées ;
 - les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.
- **Pour les projets de création d'entreprise**
 - les caractéristiques et les perspectives d'activité du marché de l'entreprise à créer ou à reprendre ;
 - les besoins de financement et les ressources financières de l'entreprise à créer ou à reprendre ;
 - les moyens techniques et humains de l'entreprise à créer ou à reprendre ;

Un arrêté en date du 23 octobre 2019 fixe le contenu de la demande d'attestation du caractère réel et sérieux des projets professionnels des salariés démissionnaires. Il existera donc deux formulaires différents, qu'il s'agisse d'un projet de reconversion professionnelle ou de création d'entreprise.

[Retrouvez les formulaires \(ici\)](#)

Attention

La demande auprès de la CPIR ne sera valable qu'à la condition que le salarié n'ait pas démissionné de son emploi préalablement à la demande de conseil en évolution professionnelle.

Pôle Emploi sera amené à contrôler la mise en œuvre du projet de reconversion. En effet, la loi prévoit qu'un contrôle sera effectué au plus tard au bout de 6 mois de perception des allocations chômage de la réalité de la mise en œuvre du projet professionnel. Le cas échéant, si l'intéressé ne peut pas justifier, sans motif légitime, de cette mise en œuvre, il est radié de la liste des demandeurs d'emploi, avec interdiction de se réinscrire dans les 4 mois qui suivent. En parallèle, le revenu de remplacement est supprimé pendant 4 mois consécutifs.

NB : ce dispositif vient s'ajouter au cas de démissions légitimes déjà existants (déménagement pour suivre un conjoint, non-paiement des salaires, contrat de service civique, etc.).

[Les cas de démission légitimes \(ici\)](#)

Des conséquences lourdes, déjà pointées par l'Unedic

Dans sa note d'impact du 24 septembre 2019 l'Unedic annonce en effet que la première année de mise en œuvre de la réforme parmi les 2,6 millions d'allocataires qui auraient ouvert un droit avec l'ancien dispositif, 9% n'ouvriront pas de droits et 41% verront leurs droits impactés.

Pour en savoir plus :

[Retrouvez les chiffres qui comptent de l'Unedic \(ici\)](#)

[Ainsi que sa note d'impact \(ici\)](#)

Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France



VRAI



FAUX

Les chèques-cadeaux et cadeaux

Comme chaque année, nombreux sont les CE, et aujourd'hui les CSE, qui se dirigent vers la distribution de bons d'achat et/ou de cadeaux pour les fêtes de fin d'année. La quasi-totalité des règles applicables à l'octroi de cadeaux et bon d'achat sont régies par l'Urssaf et il convient de s'y tenir afin de prévenir tout redressement.

Les bons d'achat et/ou de cadeaux ne peuvent être versés qu'à l'occasion des fêtes de fin d'année pour être exonérés de cotisations sociales



Il est possible d'en distribuer à n'importe quel moment de l'année, à condition que le montant global attribué à un salarié dans l'année civile n'excède pas 5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale (169€ pour 2019). Toutefois, si le montant est supérieur, alors l'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements identifiés par l'Urssaf qui sont les suivants :

- la naissance, l'adoption,
- le mariage, le pacs,
- le départ à la retraite,
- la fête des mères, des pères,
- la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas,
- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat.

NB : le seuil de 5 % du PMSS est alors appliqué par événement et par année civile. Les bons d'achat sont donc cumulables, par événement, s'ils respectent le seuil de 5 % du PMSS. Cela correspond à 169 euros pour 2019 et 171 pour 2020. Un arrêté est attendu pour confirmer cette dernière valeur.

Il est possible de différencier le montant du bon d'achat selon certains critères



Ces critères sont librement déterminés par le CSE, mais ils ne doivent pas être discriminants. A titre d'illustration, un critère de modulation en fonction de la catégorie professionnelle des salariés (cadres/non cadres, par exemple) est considéré comme discriminant. A l'inverse, un critère de modulation en fonction du quotient familial est, au jour de la publication de cet article, admis par l'Urssaf.



Ces critères devront être connus des salariés. C'est pourquoi il est conseillé de mettre à leur disposition un « *guide des activités sociales et culturelles du CSE* » qui préciserait les bénéficiaires des ASC, les conditions d'octroi, les justificatifs à fournir, etc.

L'utilisation du bon d'achat doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué



Selon l'Urssaf, le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Exemples :

- Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment les jouets, les livres, les disques, les vêtements, les équipements de loisirs ou sportifs.
- Lorsqu'il est attribué au titre de la rentrée scolaire, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

Deux salariés de l'entreprise ont un enfant ensemble. Ils recevront chacun un chèque cadeau pour leur enfant (rentrée scolaire, Noël des enfants)



Le seuil de 5 % s'appréciera pour chacun d'eux, mais aussi pour chaque bon distribué à l'enfant lorsque l'événement concerne ce dernier.

Exemple : Noël des salariés et Noël des enfants

Un CSE souhaite octroyer un bon d'achat de 100 € par salarié et de 50 € par enfant. Deux salariés de l'entreprise ont un enfant commun. Il est admis que le CSE octroie à chacun des salariés un bon d'achat de 100 € pour le Noël des salariés, mais également à chacun d'eux un bon d'achat de 50 € pour le Noël des enfants, soit au total 100 € pour l'enfant.

Comme pour les bons de rentrée scolaire, c'est bien le montant de chaque bon distribué à l'enfant par salarié, soit 50 €, et non le montant cumulé, qui est apprécié au regard du seuil de 5% du PMSS.

Anissa CHAGHAL, Juriste - Atlantes Paris/Île de France



JURISPRUDENCE ATLANTES

Quel tribunal saisir dans le cadre de la contestation de la désignation des membres de la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) ?



L'article R.4613-11 du Code du travail disposait que le Tribunal d'instance statue en dernier ressort sur les contestations relatives à la désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Avec la mise en place du Comité Social et Economique et corrélativement la disparition de l'instance qu'est le CHSCT, l'ensemble des textes applicables relatifs au CHSCT ont été abrogés.

Peut-on attribuer, selon le principe du parallélisme, le contentieux de la désignation des membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail au Tribunal d'instance ?

NON, a répondu le Tribunal d'instance de RAMBOUILLET, selon un jugement du 13 août 2019 estimant que :

- il ne saurait être fait un parallélisme strict entre l'ancien Comité d'hygiène, de sécurité et des Conditions de travail et la nouvelle Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail, dont les pouvoirs et les missions ne sont strictement pas équivalents,
- et il n'a pas été prévu de nouvelles dispositions contentieuses spécifiques pour les contestations des désignations à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.

Le Tribunal en conclut qu'en l'absence de disposition légale ou réglementaire prévoyant la compétence exclusive du Tribunal d'instance sur une telle matière, le contentieux relève de la juridiction de droit commun, soit le Tribunal de Grande Instance.

> *Jugement du Tribunal d'Instance de Rambouillet N° 11-19-000377 du 13 août 2019*

Kama MACALOU, Avocat - Atlantes Paris/Île de France



SYNDICATS & PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



Si longtemps le lien entre action des syndicats et protection de l'environnement n'est pas apparu avec évidence, tel n'est plus le cas aujourd'hui.

Alors que beaucoup d'industriels persistent à faire du chantage à l'emploi devant l'administration (Préfet, Dréal) comme devant les juges, pour essayer de « justifier » la poursuite d'activités portant atteinte à l'environnement¹, les syndicats et les associations de protection de l'environnement tentent, quant à eux, de porter un message commun de justice sociale et environnementale.

Le rôle des syndicats dans la protection de l'environnement se traduit notamment par la grève, les négociations collectives et les actions en justice.

L'exercice du droit de grève au service de la cause environnementale : le cas Sénerval².

Pour revêtir la qualification de « grève », le mouvement déclenché par les salariés doit nécessairement viser des préoccupations professionnelles ou sociales au sein de leur travail.

Cependant, si les préoccupations liées à la santé-sécurité des salariés, à leurs conditions de travail ou d'emploi, sont intégrées aux revendications environnementales, celles-ci peuvent justifier un mouvement de grève.

Ce fut le cas de la grève exercée par les salariés de l'usine d'incinération des déchets, Sénerval, située à proximité de Strasbourg, qui a duré presque 3 mois en 2014.

La CGT déplorait les conditions de travail « **dangereuses et nocives pour la santé des salariés** » et reprochait à Sénerval de « **faire courir des risques sanitaires à la population strasbourgeoise** ».

Alors que la direction démentait toute pollution atmosphérique, la CGT a révélé publiquement les données chiffrées des rejets de polluant dans l'air qui dépassaient nettement les seuils autorisés : « *l'usine a rejeté 181,5 mg/m³ de poussières quand le seuil maximum autorisé est de 30 mg/m³* »³

Après le conflit social, l'administration a temporairement fermé l'usine⁴ et aujourd'hui les emplois des salariés sont menacés. Il est vraisemblable que les atteintes de l'entreprise à l'environnement ont participé à la situation dans laquelle se trouvent les salariés aujourd'hui.

La convention de partenariat de la **fédération des associations de protection de l'environnement France Nature Environnement (FNE)** avec un syndicat de salariés, précise à ce titre que : « *Faire primer les questions environnementales sur les questions sociales serait contreproductif et voué à l'échec. En conséquence, les solutions que nous avons à construire doivent permettre de concilier transition écologique et justice sociale pour tous* ».

¹ Jugement du TA de Strasbourg du 6 juillet 2001 n°002635 - argument de l'entreprise : « l'arrêt litigieux contribue au maintien de l'activité de la chaudière et par suite au maintien des emplois de salariés de la centrale membre du syndicat requérant. »

Dans le même ordre d'idée, Raymond Léost, membre du réseau juridique de FNE, raconte que certains employeurs n'hésitent pas, lorsqu'ils sont assignés en justice par une association de protection de l'environnement par exemple, à affréter des bus pour faire venir des ouvriers à l'audience en vue de signifier à l'association (et aux juges) : « Voilà les gens qui perdront leur travail si votre démarche aboutit » - Article franceinfo « Subir les rejets polluants pour protéger les emplois : les riverains d'usines racontent à #alertepollution leur quotidien infernal »

² Cass. Soc. 29 mai 1979, n° 78-40.553

³ <https://www.rue89strasbourg.com/usine-dincineration-pollution-chiffres-cgt-65920>

⁴ De septembre 2017 à aujourd'hui



Interview d'Arnaud SCHWARTZ, secrétaire national de France Nature Environnement, sur leurs partenariats avec des syndicats de salariés

Quand a débuté le partenariat de FNE avec des syndicats de salariés ?

En 2016, nous avons signé deux conventions de partenariat avec 2 syndicats de salariés, dont la CFDT. Une convention de renouvellement de ce partenariat, beaucoup plus ambitieuse que la première, a été signée en septembre 2019, pour l'un, et devrait bientôt être signée, pour l'autre.

Qu'avez-vous retenu de cette première collaboration ?

De rassembler des acteurs du monde des travailleurs et de la protection de l'environnement a permis de créer une coalition plus grande et avoir un rapport de force plus important. Nos techniques et méthodes sont différentes, l'union a eu pour effet de sensibiliser un public beaucoup plus large à nos positionnements.

Jusqu'au mouvement des « Gilets Jaunes » les corps intermédiaires n'ont quasiment pas été entendus par le gouvernement. En agissant main dans la main, syndicats et associations ont obtenu d'être reçus ensemble par le Premier Ministre à l'issue du Grand Débat National. Des groupes de travail avec divers ministres vont prochainement en découler afin de donner suite à nos propositions.

En quoi la nouvelle convention de partenariat est-elle plus ambitieuse ?

Notre nouvelle coopération vise notamment à diffuser des positions communes dans les différentes instances de négociation et de concertation auxquelles nous participons. Nous avons surtout prévu de mutualiser et partager nos connaissances (formation des militants du syndicat par FNE et vice-versa, dialogue entre entités territoriales du syndicat et associations régionales membres de FNE etc.)⁵.

[Retrouver l'interview complète sur notre site](#)

Négociation collective portant sur la RSE et le développement durable

Dans le cadre de négociations d'accords collectifs, les syndicats peuvent jouer un rôle de créateurs de normes environnementales.

Certaines grandes entreprises ont conclu avec des syndicats des accords collectifs dans lesquels elles s'engagent à respecter des principes de RSE et de développement durable (diminution de la consommation d'énergie et de la production de déchet, maîtrise de la consommation de l'eau, etc.). C'est notamment le cas de GDF, Rhodia, Lafarge, Safran, Valeo, Solvay, Pernod Ricard, Total, EDF, Casino. Ces accords sont le plus souvent conclus au niveau européen.

Pour la plupart, ils s'engagent a minima à respecter la norme ISO 14001 relative au management environnemental qui vise à

donner des outils pratiques aux entreprises qui souhaitent maîtriser leurs risques de pollution et améliorer leurs performances environnementales.

Remarque : la négociation sur la GPEC au niveau de la branche doit porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique⁶.

Les syndicats peuvent suivre et contrôler l'application de ces accords, notamment devant la justice.

[Retrouver des exemples d'accords sur notre site](#)

Agir en justice pour défendre l'environnement

L'action syndicale en matière environnementale est possible à la condition qu'elle trouve un lien avec les intérêts de la profession⁷.

L'action en justice du syndicat peut être réalisée à titre préventif ou réparateur :

Sur l'action syndicale préventive

En résumé, le syndicat peut empêcher ou suspendre un projet industriel nuisible pour l'environnement, notamment :

- par un recours en annulation d'un arrêté préfectoral d'autorisation d'exploiter devant le tribunal administratif ;
- par un recours devant le Tribunal de Grande Instance, en demande de suspension de la mise en œuvre d'un projet industriel, soumis à information/consultation du CE et du CHSCT ou du CSE, qui serait de nature à compromettre de façon disproportionnée la santé et la sécurité des travailleurs⁸.

Sur l'action syndicale réparatrice

Un accident du travail ou une maladie professionnelle peut être provoqué par le non-respect de prescriptions techniques en matière d'hygiène et de sécurité ou encore d'environnement.

Or, un syndicat peut se constituer partie civile en cas d'infractions mettant en danger la santé des personnes exerçant dans cette profession, ou dans l'hypothèse d'un accident de travail dû à la violation de la réglementation en vigueur⁹.

En revanche, ni le CHSCT, ni le comité d'entreprise, ni le CSE ne se sont vus - pour l'instant - reconnaître le droit d'agir en réparation des préjudices dus à un accident industriel.

Il en aurait peut-être été autrement s'il avait été reconnu une réelle compétence environnementale au CHSCT (et aujourd'hui au CSE), comme cela avait été préconisé lors du Grenelle de l'environnement.

Suite à l'incident de Lubrizol, il serait d'ailleurs opportun de repenser l'implication des représentants du personnel dans la défense des intérêts environnementaux, et notamment en attribuant des compétences explicites en la matière au CSE.

Amélie KLAHR, Juriste Atlantes, Paris/Ile-de-France

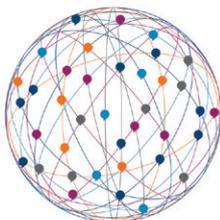
5 Nouvel accord de coopération entre FNE et un syndicat de salarié – conclu le 25 septembre 2019

6 Article L. 2241-12 du Code du travail

8 Cass. Soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888 - affaire défendue par le Cabinet Atlantes

7 Article L. 2132-3 du Code du travail

9 Cass. crim., 26 oct. 1967, n°67-91098



ATLANTES
FORMATION



Harcèlements et violences au travail

- Introduction aux différentes formes de harcèlement
- Les obligations de l'employeur en la matière
- Le référent harcèlement de l'entreprise
- Le référent harcèlement du CSE
- Les acteurs externes à l'entreprise
- Identifier une situation de harcèlement sexuel
- Agir contre le harcèlement sexuel
- Autres formes de violences au travail

Bordeaux	Lille	Lyon	Marseille
5 déc 2019	27 nov 2019	1 avr 2020	15 nov 2019
11 mars 2020	20 mars 2020		14 févr 2020

Metz	Nantes	Paris	Rennes
23 mars 2020	10 févr 2020	25 févr 2020	12 mars 2020
		12 juin 2020	

Toulouse
25 juin 2020

Possibilité de format sur 2 jours en Intra-CE

Consultez-nous



Pour plus
d'informations,
contacter le service
formation

formation@atlantes.fr

OU

01 56 53 65 05



Retrouvez également tous les détails sur www.atlantes.fr

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et notre Appli mobile



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Fred Le Menez

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).