

L'Echo des Clercs

BULLETIN SYNDICAL DE LA FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE - SECTION ALSACE-MOSELLE

EDITORIAL :

EDITO : Mais où va la formation professionnelle ?

La loi du 5 septembre 2018 a profondément révolutionné le système de la formation professionnelle. Elle avait une double ambition à savoir : installer l'apprentissage comme une voie attractive et efficace pour l'accès à la certification, l'insertion mais également à la poursuite d'études, à la promotion sociale et à la progression professionnelle, et aussi de susciter chez tous les salariés, le réflexe du développement des compétences.

Mais qu'en est-il vraiment ?

Concernant l'apprentissage, certains notaires sont frileux d'engager des apprentis, car certains, employeurs seraient de piètres maîtres de stage !

Eh oui ... pour former un apprenti et lui donner des chances de réussir ses examens, il faut passer « un peu » de temps à le former. Le notariat prend une mauvaise direction en ce sens que certains employeurs considèrent les apprentis comme des salariés ... formés !

Et ils les embauchent eu égard à leurs salaires en-dessous du SMIC. Ces notaires oublient que certains sortent tout juste du Bac et qu'ils mettent seulement les pieds à l'étrier.

Il faut mettre en garde le notariat, car l'apprentissage ne doit pas entraîner le remplacement des salariés par des apprentis. C'est une honte caractérisée que de considérer l'apprentissage sous cet angle-là.

Le plan de développement des compétences est également moribond et se meurt.

La faute à qui ?

À certains employeurs et ils sont nombreux, qui ne respectent pas les dispositions légales en matière d'obligation de former. En effet le Code du travail impose à tout employeur de veiller à l'employabilité de leurs salariés. Le salarié doit toujours être en capacité d'être maintenu dans son emploi et être en mesure de suivre des actions de formation en vue de son adaptation et son avancement au poste de travail. Il faut rappeler que l'absence de formation est sanctionnée par la jurisprudence. De plus, l'absence d'entretien professionnel est sanctionnée par des dommages-intérêts. Dès lors qu'il pèse sur le notaire une obligation de former ses salariés, une telle obligation a nécessairement des conséquences sur la notion d'insuffisance professionnelle qui pourrait être invoquée à l'appui d'un licenciement.

Autrement dit, un notaire pourrait-il invoquer l'insuffisance professionnelle d'un salarié s'il a failli à son obligation de le former ? La Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur cette question à laquelle, dans les affaires qui lui étaient soumises, elle a répondu par la négative. En résumé, le notaire sera pris en flagrant délit d'insuffisance de formation, sauf à encourir le risque d'une condamnation pour rupture abusive du contrat de travail. A bon entendeur, salut !



SOMMAIRE

Editorial : Mais où va la formation professionnelle ?

Echos de notre région

Formation professionnelle continue : le hold-up par le gouvernement continue !

Salaires (négociations février 2024)

Congés payés

L'apprentissage dans tous ses états

Prévoyance - Dépendance

ECHOS DE NOTRE REGION

D'après les informations qui m'ont été rapportées, certains notaires d'Alsace-Moselle crient haut et fort qu'il n'est pas question pour l'heure de licenciements économiques comme on en a constaté dans d'autres régions. Comment se fait-il alors que d'après les éléments fournis par la Commission nationale paritaire de la formation et de l'emploi (CNPEFP) dans le notariat en 2023, il a été constaté près de 10 licenciements économiques ! De surcroît, certains notaires réduisent d'une manière autoritaire le temps de travail et partant la rémunération. Et que dire des ruptures conventionnelles « forcées » ? Que dire encore de ce notaire qui prône que la profession a une culture de gestion en bon père de famille et que certains qui abondent en ce sens n'hésitent pas à initier des ruptures des contrats de travail ...

Ci-dessous, deux communiqués de presse de FO

LEROY MERLIN : UN PLAN DE LICENCIEMENT QUI NE PORTE PAS SON NOM

La Direction de chez Leroy Merlin (enseigne de la Galaxie Mulliez) a décidé de supprimer tous les postes de comptable dans l'ensemble de ses magasins sans annoncer de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Que vont devenir les 200 salariés qui occupent ces postes : reclassements, démissions, licenciements ?

Sous couvert d'un accord d'entreprise dit de Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP), qui n'est au bout du compte qu'une antichambre à un Plan de licenciement, l'enseigne Leroy Merlin ne laisse que peu d'alternative à ses salariés, la plupart ayant plus de 20 ans d'ancienneté.

Les propositions de changement de poste de travail sont : « Tu es comptable, l'entreprise, dans sa grande générosité, te propose d'être à la logistique pour remplir les rayons à partir de 6 h du matin ! ». La Section Fédérale du Commerce & VRP et la Section FEC FO de Leroy Merlin dénoncent haut et fort ces pratiques de rentabilité à outrance ainsi que ce mépris pour les salariés devenus « inutiles » aux yeux de leur direction.

Les salariés concernés par cette disparition des métiers comptables en magasins, se sentent méprisés et complètement abandonnés par l'entreprise à laquelle ils ont voué une grande partie de leur vie. Il y a peu de temps, la direction générale Leroy Merlin déclarait avec emphase : Je veux souligner à quel point "l'Humain au cœur de l'Entreprise" engage l'ensemble des managers et des équipes. C'est comme ça que nous avons toujours su pérenniser et amplifier notre culture humaine. Quelle hypocrisie !!!

La Section Fédérale du Commerce & VRP et la Section FEC FO de Leroy Merlin apportent tout leur soutien aux salariés impactés par ce plan de licenciement « déguisé ».

Voici donc le résultat réel des effets dévastateurs de la digitalisation et de l'intelligence artificielle. D'ailleurs un nouveau terme est sorti : l'intelligence artificielle générative. Elle est capable notamment de générer du texte, des chiffres ... Elle semble avoir des applications possibles dans presque tous les domaines. Pourrait-elle aussi, contribuer à la suppression d'emplois. L'article ci-dessus le prouve. Le danger avec l'IA, c'est la disparition de l'humain.

A nous de nous battre et de prouver que l'humain aura toujours sa place dans le domaine professionnel.

Les mots d'un de nos adhérents : Super, et bien sûr, l'intelligence artificielle versera d'elle-même les cotisations nécessaires dans un système par répartition en vue du paiement des pensions !

Les cotisations maladie, seront-elles versées sur un compte « Entretien- réparations" ?

Les cotisations formation, à un compte "upgrade mise à jour logiciel" ?

On va simplifier les bulletins de salaire... ,

... Consolation (?) : l'intelligence artificielle remplacera sans doute un jour, les grands penseurs qui ont des idées aussi géniales...

... Question pratique : les intelligences artificielles viendront-elles chercher du matériel pour bricoler chez Leroy Merlin ? Puisque les chômeurs ne viendront pas, il y aura donc moins d'attente aux caisses (... et sans doute moins de chiffres d'affaires, et donc de résultat pour les actionnaires ...).

Faut-il constituer un groupe de travail sur ces sujets, ou l'IA suffira-t-elle ???

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : LE HOLD-UP PAR LE GOUVERNEMENT CONTINUE !

Une année après la réforme des retraites et moins de 5 jours après l'échec de la négociation nationale interprofessionnelle relative à l'emploi des seniors et aux parcours professionnels, le gouvernement, à la recherche de la moindre économie ne faiblit pas, fut-ce même au détriment du droit à la formation professionnelle des salariés.

Le 15 avril 2024, dans le cadre de la consultation de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle, Force Ouvrière a reçu deux projets de décrets destinés à réguler les dépenses en matière de formation professionnelle continue, en imposant un reste à charge obligatoire de 100 euros aux titulaires du Compte personnel de formation (sauf participation de l'employeur) et en supprimant les aides à l'embauche en contrat de professionnalisation.

Ainsi, le gouvernement renforce sa politique du « tout apprentissage » en signant ainsi la fin des contrats de professionnalisation. Pour FO, les dispositifs sont détournés de leur but initial et de leur objet. A terme, seul l'apprentissage constituera la voie d'accès à l'emploi, tandis que le Compte personnel de formation deviendra la principale source de financement des parcours de formation en entreprise.

Force Ouvrière réaffirme que le Compte personnel de formation est un droit individuel, qui appartient au salarié. Lui imposer un reste à charge de 100 euros à défaut de participation financière de l'employeur est injuste, inégalitaire et illégitime. Force Ouvrière conteste le bien-fondé de ces mesures de régulation. Pour FO, seule la bonne information des actifs ainsi que la sécurisation de leur parcours professionnels répondront durablement aux enjeux et aux problématiques de notre temps.

SALAIRES (négociations février 2024)

Cela aurait dû être le « plat de résistance » : notre Syndicat y avait été préparé par maintes allusions préliminaires, et nous n'attendions donc rien de bien décidé mais cependant prêts à « assener » quelques arguments. Contre toute attente, l'affaire a été vite « pliée » et pour un résultat tout à fait surprenant : un accord concrétisant la plus faible augmentation du point de toute l'histoire des négociations salariales !!! Me TOULOUSE, reprenant ce qu'il avait déjà clairement laissé entendre, en a fait un historique, notamment sur l'évolution des salaires dans la profession. En février 2023, une augmentation « importante » (selon lui) de 3,50 % a été signée avec une inflation à 3,70 % en fin d'année (chiffre d'ailleurs parfaitement contestable).

D'une part, la négociation sur la clause de sauvegarde a eu lieu en septembre sur un chiffre prévisionnel de l'inflation, ceci explique pourquoi la délégation patronale n'a proposé aucune augmentation de salaires en septembre. D'autre part, pour faire face à la loi croissance et à la difficulté de recrutement des salariés, certaines études ont augmenté d'une façon significative les salaires des collaborateurs. La fusion des catégories E2-E3 a entraîné une augmentation de 5 % et si l'on rajoute les 3,5 % en février 2023, cela fait une augmentation de près de 9 % pour les E2 qui n'avaient pas de points complémentaires. Le chiffre d'affaires a baissé de 11 %, mais la baisse est plus importante pour les bénéficiaires.

Pour toutes ces raisons, Me TOULOUSE a signifié que le Bureau du CSN n'entendait faire aucune proposition d'augmentation salariale, tout en gardant l'espoir d'une amélioration de la conjoncture avec l'objectif (le prétexte ?) d'un maintien du niveau d'emploi. Après une brève discussion, en suspension de séance, entre les organisations syndicales, suivie d'une consultation par la délégation patronale de la Présidente du CSN, un accord – dérisoire - a été trouvé à 0.20 % justifié, aux yeux du CSN, par un « calage » sur l'évolution de l'indice du coût de la vie et par l'affichage d'une volonté de lutte contre les licenciements potentiellement à craindre. La « mort dans l'âme », nous avons consenti à cet accord, car s'y soustraire aurait été nier la réalité de la crise.

Quelques remarques cependant. Comme dit ci-dessus, cette augmentation est dérisoire et elle a bien fait l'affaire du CSN lequel, pour « pas cher », s'est « acheté une bonne conscience » qu'il pourra mettre en évidence auprès des Pouvoirs Publics – mais personne n'est dupe ! Pour en terminer : si, comme cela est malheureusement probable en fonction des réactions épidermiques, que nous connaissons bien, venant de nombreux notaires, des licenciements massifs interviendront, nous « rafraichirons » alors la mémoire des représentants patronaux en soulignant l'inconséquence de leur comportement.

CONGES PAYES

En droit français, les congés maladie sont considérés comme des temps de repos, ils ne donnent pas droit à des jours de vacances. Mais cette situation est contraire à la directive européenne de 2003 sur le temps de travail. Des syndicats (dont FO) viennent de faire condamner l'Etat. Une action en justice portée, notamment par FO, en responsabilité de l'Etat, a été gagnée en juillet dernier pour transposition incomplète de la directive « temps de travail » en matière de congés payés.

Une jurisprudence aux incidences multiples. Les salariés en longue maladie acquièrent bien des congés payés pendant leur absence, selon un arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles qui a condamné l'Etat pour ne pas avoir transposé correctement une législation européenne vieille de 20 ans allant dans ce sens. Le Code du travail est catégorique.

Le congé maladie ne figure pas dans la liste des temps de travail effectif énumérée dans son article L3141-5. Et puisque c'est donc un temps de repos, il ne crée pas de droit à congé payé pour l'année suivante. La Cour administrative d'appel de Versailles dans sa décision en date du 17 juillet 2023, en a jugé autrement, ce qui va créer de la jurisprudence. Pourquoi ? : la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 sur le temps de travail, dit en effet l'inverse du Code du travail alors que les Pouvoirs Publics sont tenus de mettre en conformité le droit français avec le droit européen.

Dans une autre action menée par FO, la Cour de cassation vient de juger qu'un salarié pouvait désormais reporter ses congés payés à l'issue de son congé parental. Le même jour, il a été jugé qu'un salarié en maladie non professionnelle acquiert dorénavant des congés payés. De plus, pour le salarié en maladie professionnelle ou accident du travail, la période d'acquisition des congés payés n'est plus cantonnée à la première année ! Les décisions de la Cour de cassation étant d'application immédiate et rétroactive, les employeurs n'auront d'autre choix que de s'y conformer, en accordant des congés payés aux salariés en maladie ou de retour de congé parental, sans attendre une retranscription dans le code du travail.

Ces jours de congés payés constitueront soit des jours de repos soit une indemnité de congés payés en cas de rupture du contrat de travail. La Cour de cassation a publié le 13 septembre dernier une série d'arrêts de la plus haute importance en écartant le droit français au profit du droit européen pour juger notamment que la maladie ne doit pas avoir d'impact sur les congés payés d'un salarié. Les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont donc désormais le droit de réclamer des droits à congés payés en intégrant dans leur calcul, la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

Le droit européen impose de respecter un droit à congé annuel payé d'au moins 4 semaines. On pouvait donc légitimement s'interroger sur le sort de la 5e semaine ou encore des jours de congés conventionnels. Mais la réponse de la Cour de cassation est très claire : l'acquisition des congés par un salarié malade vaut pour l'intégralité des périodes de congé donc y compris la 5e semaine et les congés conventionnels. La Cour de cassation justifie ce choix par le fait que sinon cela aurait été à l'origine d'une discrimination liée à l'état de santé entre les salariés malades et les autres. On parle ici uniquement de jours de congés. Les jours de RTT ne sont pas concernés. Il faut d'ores et déjà appliquer la nouvelle jurisprudence pour la période d'acquisition en cours (en principe du 1er juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante.).

Ainsi, pour les années antérieures, la question de régulariser les droits à congés payés des salariés se pose également. Pour éviter tout risque en cas de procès, si on s'en tient au délai de prescription, il est préférable de régulariser sur une période de 3 ans. Les congés payés ayant une nature salariale sont soumis à la prescription applicable aux salaires. Les indemnités compensatrices de congés payés peuvent donc être réclamées pendant une période de 3 ans. Le point de départ étant désormais l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Le notariat n'était pas spécifiquement concerné par cette restriction, puisque notre convention collective, sous son article 18-5, faisait déjà état du droit au maintien. Mais il est bon de mettre en avant une des rares mesures qui met le nivellement par le haut.

Philippe AUZOU

L'APPRENTISSAGE DANS TOUS SES ETATS

J'ai noué des relations étroites avec un Centre de Formation des Apprentis qui enseigne le BTS notariat devenu « collaborateur juriste notarial ».

Courant mars 2019, j'ai pu entrer en relation avec ce CFA et nous avons programmé une rencontre en juin de la même année. Cette rencontre s'est déroulée en 2 parties : une réunion avec les enseignants et une rencontre avec les apprentis BTSN de seconde année. Effectif, une trentaine d'apprentis tous travaillant dans des offices notariaux. Ce type de rencontre s'est renouvelé en 2022 avec une rencontre de 30 apprentis en première année de BTSN.

Le 22 mars dernier, je me suis donc transporté dans ce CFA. J'ai pu rencontrer les apprentis en 1^{ère} année de BTS CJN. Effectif, 16 apprentis dont 8 embauchés dans un office notarial et 8 au service de la publicité foncière (SPF) !

8 apprentis en 1^{ère} année de BTS CJN, que se passe-t-il ?

Les enseignants m'ont bien fait comprendre que si le CFA n'avait pas pu trouver 8 autres embauchés par le SPF, cette section aurait fermé les portes pour la promotion 2023/2024.

Il y a là un paradoxe. Des jeunes souhaitent entrer en CFA BTS CJN mais ne trouvent pas de notaires employeurs pour conclure un contrat de travail. Argument des notaires de Franche Comté : le salaire trop élevé depuis l'avenant du 21 octobre 2021 ! En clair, un apprenti en BTS CJN coûte peu ou prou 400 euros/mois de plus que le régime légal (un pourcentage du SMIC).

Je pense que nous connaissons tous la teneur de cet avenant. Les partenaires sociaux avaient, pour attirer les jeunes, décidé de fixer un pourcentage non du SMIC mais du E2 devenu E3. Un apprenti en BTS CJN est environ 17 semaines par an en CFA. Si on le ramène à un ETP son salaire chargé frise le T1. A l'époque au Bureau de la Fédération et à la CPPNI notre Fédération avait déjà soulevé que cette augmentation rapprochait l'apprenti du salarié en contrat de professionnalisation.

Je rappelle que le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale et le contrat de professionnalisation de la formation continue. De plus le public n'est pas le même du fait de la nature même de chacun de ces dispositifs.

Les apprentis BTS CJN viennent pour moitié en post Bac et pour moitié des bancs de la Faculté de droit pour la majorité. Ces jeunes commencent donc par être des « saute-ruisseau ». Le problème ... sans un vrai maître d'apprentissage, c'est la catastrophe et j'ai bien compris que de nombreux employeurs croient avoir embauchés des techniciens voire des C1 !

Certes, en temps de crise, les notaires deviennent frileux pour embaucher des apprentis. Je rappelle qu'ils perçoivent « quand même » 6000 euros de l'Etat pour l'embauche d'un apprenti !!!

Les apprentis en BTS CJN ... quel baromètre pour le futur ?

Lors de l'échange avec les apprentis, fort intéressant, TOUS souhaitent aller jusqu'au DMN voire plus pour certains. Ce constat est donc très encourageant.

Apprentissage 2023 – OPCO-EP – notariat

Il résulte des données chiffrées de l'OPCO-EP 2023 que l'apprentissage a chuté de 35% par rapport à 2022. Le contingent le plus important est le BTS CJN qui paye un lourd tribu. Paradoxalement l'apprentissage en LMN, DMN etc ... souffre moins. Le contrat de professionnalisation ne subit pas de baisse significative.

Le BTS CJN par la voie de l'apprentissage, une porte d'entrée dans la profession ?

Je n'oublierai jamais le propos de Mme Gaëlle LAMBERT d'il y a quelques années où elle prétendait que le CSN se satisfait que les apprentis s'arrêtent au BTSN ! J'étais scotché. Pour ma part, je lui ai précisé que le BTS est un pied à l'étrier et que de nombreux jeunes souhaitaient continuer ... Je lui ai demandé si les notaires n'arrivaient pas à payer des salariés avec une LPMN, DMN, etc Elle était gênée !

Peut-on espérer une embellie pour l'apprentissage du BTS CJN ?

On est donc devant un paradoxe. Des jeunes souhaitent entrer en apprentissage, mais certains employeurs rechignent à les embaucher eu égard à leurs salaires + charges etc ...

PREVOYANCE - DEPENDANCE

La solidarité de la profession se manifeste plus particulièrement à travers deux dispositifs mis en place par le notariat, qui permettent aux salariés de bénéficier d'une aide en cas d'accident de la vie. Il en est ainsi pour les contrats collectifs de prévoyance et de dépendance souscrits auprès d'Axa assurances ayant pour interlocuteur et courtier LSN Assurances, avec une cotisation exclusivement à la charge de l'employeur.

1. REGIME DE PREVOYANCE

Maladie : En cas d'arrêt de travail de longue durée, le salaire est maintenu pendant six mois par l'employeur. Après ce délai, le contrat de prévoyance prend le relais pour une période maximale de 30 mois. L'employeur est tenu de fournir une attestation à LSN assurances dans le cadre de l'ouverture du dossier.

Ce contrat collectif prévoit un dispositif d'accompagnement spécifique pour les personnes atteintes d'un cancer (quand la maladie n'est pas curable rapidement par un acte médical ou chirurgical)

Invalidité : le salarié reconnu en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie perçoit une pension jusqu'à la date d'attribution de la pension vieillesse.

Décès ou perte totale et irréversible d'autonomie : un capital est versé aux bénéficiaires par l'assureur en cas de décès de l'assuré ou de perte totale et irréversible d'autonomie. Ce versement peut être complété par une rente de conjoint et une rente éducation. Cette dernière couvre une partie des frais liés aux études des enfants jusqu'à l'âge de 27 ans.

A la demande du salarié, l'assurance-décès peut être maintenue après son départ de l'office notarial, moyennant le versement d'une cotisation personnelle.

2. CONTRAT DE DEPENDANCE

Le contrat de dépendance de la profession prévoit le versement d'une rente viagère de 170 euros par mois en cas de dépendance totale de l'assuré, reconnue par le conseil médical des assureurs. Cela correspond aux groupes GIR1 ou GIR2 de la grille nationale AGGIR, soit un état de dépendance physique (incapacité d'effectuer trois des quatre actes de la vie quotidienne) ou psychique (démence médicalement constatée).

La garantie est maintenue au maximum un an après le départ du salarié, s'il est pris en charge par l'assurance chômage. Si l'employeur a cotisé au moins huit ans pour le compte du salarié, ce dernier bénéficie à vie d'un droit à rente réduit. Il peut ensuite cotiser à titre facultatif pour maintenir le bénéfice de la rente viagère mensuelle de 170 euros, sans formalité médicale. La cotisation tient compte de l'âge à l'adhésion et du nombre d'années déjà cotisées dans le notariat. L'adhésion au contrat relais viager doit être demandée dans un délai maximum de 90 jours après la cessation d'activité.

Contact : LSN assurances : Ω 01 .53.20.50.50 ou @salariesdunotariat@lsngroupe.com

Philippe AUZOU

Nous sommes toujours preneurs d'idées nouvelles, et nous recevons avec plaisir toutes vos suggestions.

N° 263 – Juin 2024

L'ECHO DES CLERCS

Revue de l'Union Interrégionale des Clercs et Employés de Notaire des Cours d'Appel de Colmar et de Metz

Directeur de la publication : Serge BAUMANN, 2 rue de Megève à 68720 ZILLISHEIM

Tél. : 03.69.19.71.87 –

E-mail : baumann.serge@orange.fr

Comité de rédaction (élaboration, lecture, envoi : Serge BAUMANN, Didier KRAUTH, Philippe FLU, Jean-Paul HEILER - mise en page : Séverine MULLER et Michel ZIRNHELT).

N° ISSN : 0750 1544