

## ≈ édito



**Michel de La Force**  
Président de la FIECI

## Le syndicalisme n'est pas le problème, c'est la solution...

*En cette période mouvementée, nous pouvons tirer plusieurs enseignements des événements et changements récents :*

*Avant tout, ces dernières semaines ont démontré, s'il le fallait encore, que donner de la puissance à la représentation syndicale, c'est se donner les moyens d'être entendus.*

*Les corps intermédiaires sont indispensables, et la voie démocratique est la seule possible.*

*Disons-le aussi avec force, une certaine doxa installe l'idée que les politiques et les syndicats ne disposent pas d'assez d'assises. Cette contestation est née parce que les "pouvoirs" ne veulent ni ne comprennent le rôle des oppositions, quand bien même ces dernières sont constructives. Seul le "réformisme", donc l'acceptation du principe de concessions (toujours vers le bas), est admis comme manière de faire.*

*Face à cela, il nous faut plus d'influence. Une influence déterminée qui, loin de toutes formes de violences, s'appuie sur le réel et le quotidien, sur des études, sur la remontée des terrains, sur vos avis tant qualitatifs que quantitatifs.*

*Nous ne pouvons donc que vous inciter, et tous ceux qui vous entourent dans votre monde professionnel, à nous suivre et/ou à nous rejoindre. C'est ainsi que nous allons faire bouger les choses.*

*Face aux changements parfois très profonds, législatifs notamment, qui affectent notre modèle social, économique et donc sociétal, l'adaptation est la clé de tout : C'est pourquoi, par exemple, notre Fédération a signé le 20 décembre 2018 l'Accord de fondation de l'opérateur de compétences (OPCO) "Atlas", issu du FAFIEC et d'OPCABAIA, et qui regroupe l'ensemble des salariés et entreprises des secteurs banque-assurance-conseil, afin de garantir pour les salariés et les entreprises de nos métiers, y compris les TPE et les PME, le maintien des compétences professionnelles et des savoirs dans nos secteurs et d'en faire l'outil d'accompagnement des mutations à venir.*

*Très bonne année à tous, et rendez-vous en 2019, plus forts ensemble.*

## ≈ sommaire

**Jurisprudence ..... p. 2-3-4**

**Votez, Négociez ..... p. 6**

**Matinée juridique ..... p. 7**

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°38 - décembre 2018

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329  
Directeur de la publication : Michel de La Force  
Rédacteur en chef : Carole Boyer  
Maquette : Joël Couturier  
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force  
Photos : iStock, Fieci  
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC  
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation  
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris  
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22  
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

# Jurisprudence individuelle

**Propos injurieux sur Facebook, conditions d'attribution de la prime de 13<sup>e</sup> mois : ces arrêts de la Cour de Cassation ont retenu toute notre attention...**

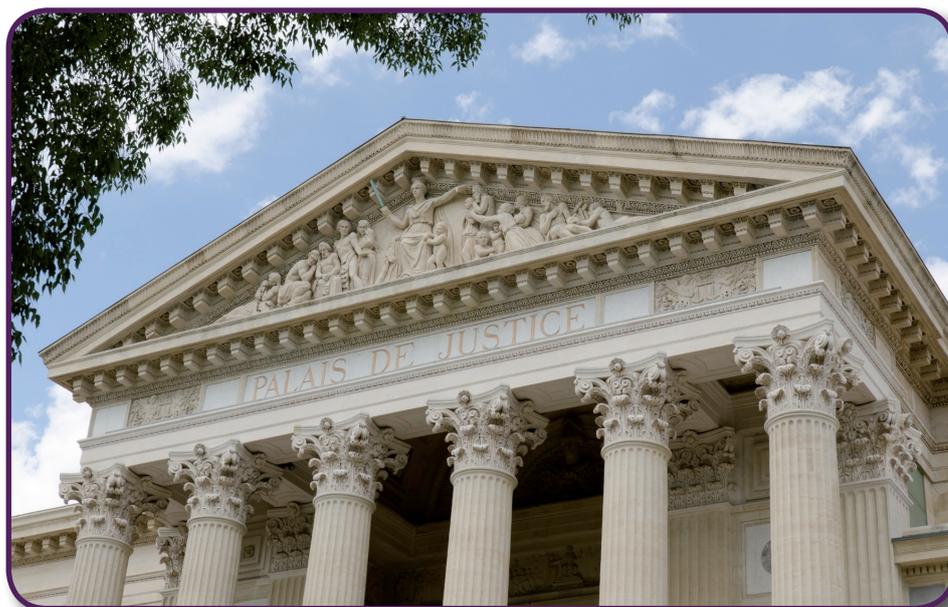
## PROPOS INJURIEUX SUR FACEBOOK ET LICENCIEMENT

Des propos injurieux envers l'employeur diffusés sur un groupe Facebook fermé constituent une conversation privée. Dès lors, ils ne sont pas constitutifs d'une faute grave du salarié, ni d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. "La seule existence de propos injurieux et calomnieux sur le réseau social ne suffit pas, en elle-même, à justifier le licenciement

qu'elle avait payé elle-même ses forfaits et qu'elle n'était donc pas sous l'autorité de son employeur, les juges écartent la qualification d'accident du travail (et donc toute prise en charge à ce titre). Mais leur décision est censurée par la Cour de cassation. L'accident qui survient durant un séminaire organisé par l'entreprise est nécessairement un accident du travail. Le fait que le sinistre survienne durant une journée au cours de laquelle les salariés étaient libres de vaquer à leurs occupa-

un salaire annuel payable sur 13 mois, demande le paiement de la prime de treizième mois prévue par un accord d'entreprise en vigueur au sein de la société qui l'emploie. Sa demande est tout d'abord rejetée par les juges qui estiment que les deux avantages, contractuel et conventionnel, ont le même objet et ne peuvent donc se cumuler. Mais leur décision est censurée par la Cour de cassation. Le paiement en 13 fois du salaire constitue une modalité de règlement, de sorte que le treizième mois de salaire ne peut pas constituer la gratification dite "de treizième mois" prévue par l'accord d'entreprise.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2018



d'un salarié, il incombe à l'employeur de démontrer le caractère public des correspondances litigieuses".

Source : Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 17-18.241 FS-PB

## ACCIDENT DE SKI LORS D'UN SÉMINAIRE : AT OU PAS AT ?

Une salariée qui participait à un séminaire organisé par son entreprise dans une station alpine est victime d'un accident de ski. Faisant valoir que c'était l'intéressée qui avait décidé seule d'aller skier,

tions n'y change rien dès lors qu'il s'agissait d'une journée rémunérée et que les salariés restaient soumis à l'autorité de leur employeur. La CPAM ne rapporte pas la preuve que la salariée a interrompu sa participation au séminaire organisé par l'employeur.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 21 juin 2018, pourvoi n° 17-15984

## PRIME DE 13<sup>E</sup> MOIS : CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Un salarié, dont le contrat de travail fixe

## RUPTURE CONVENTIONNELLE ET PROCÉDURE

À l'occasion d'une rupture conventionnelle, un employeur remet au salarié un exemplaire de la convention signée par les parties mais uniquement après la rupture du contrat de travail, en même temps que le reçu de solde de tout compte. La Cour de cassation rappelle qu'en l'absence de remise au salarié d'un exemplaire de la convention au moment de sa signature, la rupture conventionnelle est atteinte de nullité. Le salarié doit en effet être en possession de ce document pour, d'une part, en demander l'homologation à l'administration et, d'autre part, exercer son droit à rétractation en toute connaissance de cause. Si tel n'est pas le cas, la rupture du contrat de travail produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié pouvant ainsi prétendre à l'indemnisation prévue dans ce cas (indemnités de préavis, de licenciement, dommages et intérêts).

Source : Cour de cassation chambre sociale 26 septembre 2018 N° de pourvoi: 17-19860

(suite page 3)

(suite de la page 2)

### DISSIMULER UN CUMUL D'EMPLOIS = FAUTE GRAVE

Une salariée recrutée pour un emploi à temps complet atteste par écrit être libre de tout autre engagement alors, qu'en réalité, elle travaille 12 heures par semaine dans une entreprise. Son nouvel employeur ne tarde pas à découvrir le caractère mensonger de la déclaration. Il somme alors la salariée de lui communiquer son autre contrat de travail et les bulletins de paie y afférents. Devant le refus de l'intéressée, il la licencie pour faute grave. La salariée conteste cette mesure en justice. En vain. En refusant de communiquer son contrat de travail et ses bulletins de paie et ainsi ne permettant pas à l'employeur de s'assurer que la durée maximale de travail n'était pas dépassée, la salariée a commis une faute grave rendant ainsi impossible, selon les juges, son maintien dans l'entreprise.

Source : Cour de cassation chambre sociale 20 juin 2018 N° de pourvoi : 16-21811

### PAIEMENT D'HEURES SUP RÉALISÉES SANS ACCORD DE L'EMPLOYEUR ?

Le fait que l'employeur se soit précédemment opposé à l'exécution d'heures supplémentaires ou que le salarié n'ait pas respecté la procédure d'autorisation préalable importe peu. Dès lors qu'il confie au salarié des tâches que celui-ci n'est pas en mesure de réaliser sur ses horaires de travail, l'employeur doit payer les heures supplémentaires effectuées. Telle est la solution rendue par la Cour de cassation dans deux arrêts datés du 14 novembre 2018.

En principe, la réalisation d'heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur. La Cour de cassation en a longtemps déduit qu'elles devaient avoir été effectuées avec l'accord, au moins implicite, de l'employeur, pour ouvrir droit à rémunération, puis elle a encore affiné sa jurisprudence en considérant que les heures supplémentaires "rendues nécessaires par les tâches confiées" au salarié devaient également être rémunérées.

La Cour de cassation pose maintenant le principe suivant : "Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplé-

mentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées".

En clair, il existe deux conditions alternatives, et non cumulatives, au paiement des heures supplémentaires :

– soit l'accomplissement de ces heures a été sollicité ou validé par l'employeur, de manière expresse ou implicite ;

– soit la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Le message est clair : dès lors qu'un salarié est contraint d'effectuer des heures supplémentaires, que ce soit par nécessité ou sur demande de l'employeur, il faut les lui rémunérer.

La Cour de cassation rappelle dans ces deux arrêts que le paiement des heures supplémentaires rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié ne peut être subordonné au respect d'une procédure d'accord préalable de l'employeur, même prévue par un avenant au contrat de travail.

Source : Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-16.959 FS-PB

Source : Cass. soc., 14 novembre 2018, n° 17-20.659 FS-PB

### CADRES ET HEURES SUP

Les cadres, hormis les cadres dirigeants et les cadres autonomes soumis à un forfait, ont un rythme de travail qui les conduit à suivre l'horaire collectif. Ils sont donc soumis à l'ensemble des règles relatives à la durée du travail, notamment celles sur les heures supplémentaires. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 24 octobre 2018 en relevant que la qualité de cadre et l'existence d'une liberté d'organisation dans le travail ne suffisent pas à exclure le droit au paiement d'heures supplémentaires.

La situation est différente s'il est possible, en application d'un accord collectif, de conclure avec le cadre autonome une convention individuelle de forfait annuelle en jours. Si la convention est valable, le cadre ne peut revendiquer des heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 24 octobre 2018, n° 17-20.691

### MUTER UN PÈRE DE FAMILLE DE MARSEILLE À PARIS NE PORTE PAS UNE ATTEINTE DISPROPORTIONNÉE À SA VIE PERSONNELLE

La Cour d'appel, puis la Cour de cassation, ont considéré que la mutation de Marseille à Paris étant justifiée par le transfert des activités comptables de la société à Paris, le changement de lieu de travail a été décidé dans l'intérêt légitime de l'entreprise. La mutation est donc intervenue de façon loyale en application de la clause prévue par le contrat de travail. Les juges estiment également que le salarié a disposé d'un délai de prévenance raisonnable. Enfin, ils considèrent que le salarié ne produit aucun élément établissant que cette mutation porte une atteinte disproportionnée à sa situation personnelle et familiale. Le salarié ne justifie pas notamment de l'emploi de son épouse en contrat à durée indéterminée ainsi qu'il en fait état. Son licenciement est dès lors jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Source : Cour de Cassation, chambre sociale, 26 septembre 2018, n° 17-19554, non publié

### UN MOTIF DE LICENCIEMENT DOIT ÊTRE VÉRIFIABLE

Une salariée est licenciée car son employeur lui reproche "un comportement irresponsable", "sa façon de mener sa fonction de responsable" et le fait que "des événements de sa vie personnelle et son comportement ont créé un trouble au sein de la société". Mais pour les juges, comme pour la Cour de cassation, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. En effet, les griefs invoqués à l'encontre de la salariée ne constituent pas en l'état, en l'absence de toute autre précision, un motif de licenciement matériellement vérifiable.

Source : Cour de cassation, chambre sociale, 27 juin 2018, pourvoi n° 16-20898

(suite page 4)

# Jurisprudence collective

## CONTESTATION DES ÉLECTIONS : IL N'EST PAS NÉCESSAIRE D'AVOIR DES ADHÉRENTS DANS L'ENTREPRISE

Depuis longtemps, la Cour de cassation a posé que peut contester des élections le syndicat, même non représentatif, mais qui a des adhérents dans l'entreprise, peu importe qu'il ait participé à la négociation du protocole préélectoral et/ou qu'il n'ait pas présenté de candidats (Cass. soc., 18 mai 1982, n° 81-60.746).

En effet, dès lors que les élections ne sont en effet plus réservées aux organisations syndicales représentatives, elles servent, bien au contraire, pour la durée du cycle électoral à établir la liste des syndicats représentatifs.

Dès lors qu'elles ont le droit de s'asseoir à la table des négociations et de présenter des listes de candidats, il était logique de reconnaître à l'ensemble des organisations syndicales concernées le droit de contester les élections puisqu'elles ont "vocation à participer au processus électoral".

Source : Cass. Soc. 20 septembre 2018 n°17-26.226 F-PB

## ÉLECTIONS NON CONTESTÉES DANS LES 15 JOURS : LA NÉCESSAIRE RÉITÉRATION DE L'ANNULATION

Les élections professionnelles peuvent être contestées dans le délai maximal de 15 jours à compter de la proclamation des résultats (C. trav., art. R. 2314-24 nouveau). Selon la Cour, le TI ne conserve sa compétence que si une demande d'annulation des élections a été formellement présentée dans les 15 jours suivant la proclamation des résultats : passé ce délai de forclusion, si aucun recours n'a été introduit, les élections sont en effet considérées comme purgées de tout vice et les mandats sont définitivement acquis. Or, dans le cas d'espèce, à aucun moment après l'introduction du recours en contestation du protocole, le syndicat n'avait formé

de demande d'annulation des élections elles-mêmes.

Source : Cass. soc. 4 juillet 2018 n°17-21.100 FS-PB

## BULLETINS DE PAIE TRANSMIS PAR L'EMPLOYEUR À DES SYNDICATS DANS LE CADRE D'UN LITIGE ÉLECTORAL : ATTEINTE A LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ

Ayant constaté qu'un bulletin de paie de chacun des salariés mentionnant des données personnelles telles que l'âge, le salaire, l'adresse personnelle, la domiciliation bancaire et l'existence d'arrêts de travail pour maladie, avait été transmis, sans leur accord préalable, par la société à différents syndicats alors que seules les mentions relatives à l'emploi occupé et la classification voire au coefficient étaient nécessaires au succès de la prétention de l'employeur dans le cadre du litige électoral qui les opposait, la cour d'appel en a exactement déduit l'existence d'une atteinte à la vie privée des salariés constitutive d'un trouble manifestement illicite.

Source : Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-16.799 D

## CHOIX OBLIGATOIRE ENTRE LES MANDATS D'ÉLU SUPPLÉANTE AU CSE ET DE RS AU CSE

Dans un jugement très récent, le Tribunal d'instance de Lorient ordonne à une représentante du personnel de choisir entre son mandat d'élue suppléante du comité social économique (CSE) de l'établissement de Carrefour à Lorient et son mandat de représentante syndicale auprès de ce même comité.

En effet, il ne peut être considéré que le fait de ne pouvoir siéger en présence du titulaire, et de pouvoir siéger alternativement comme suppléant et représentante syndicale selon les besoins, suffit à écarter la justification du principe du non cumul entre les deux fonctions, dès lors que le remplacement du titulaire peut interve-

nir de manière aléatoire et qu'en toute hypothèse celle-ci repose sur une incompatibilité de nature entre les deux fonctions". Le tribunal donne 15 jours à l'élue pour choisir entre les deux mandats : si elle ne s'exécute pas, son mandat de représentante syndicale CFDT sera caduc.

Une telle solution paraît logique mais il ne s'agit que d'un jugement de première instance.

Source : Tribunal d'instance de Lorient, 15 octobre 2018

## LA MISE EN PLACE ÉCHELONNÉE DES CSE D'ÉTABLISSEMENT EST POSSIBLE

Le 15 octobre 2018, le TGI d'Évry a examiné l'accord relatif à la mise en place des CSE d'établissement au sein de la société Carrefour Hypermarchés. Le jugement valide le principe d'une mise en place échelonnée des CSE d'établissement dans le temps et la nécessaire cohabitation, pendant la période transitoire, entre les nouvelles et anciennes instances.

Source : TGI d'Évry, 15 octobre 2018

## CONDITIONS DE PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES FRAIS DE DÉPLACEMENT DES ÉLUS AUX RÉUNIONS DES COMMISSIONS INTERNES DU CE

En l'absence de dispositions le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au comité d'entreprise, dès lors que les réunions de ces commissions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Source : Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-13.256 FS-PB

La santé  
GAGNE  
l'entreprise

GROUPE  
vyv

# Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent... deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé. C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.

## Le burn-out : un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le burn-out correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde.

Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ».

On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, le burn-out va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

## Le burn-out : des terrains plus favorables que d'autres

Burn-out ne signifie pas nécessairement charge de travail élevée, mais difficulté à y faire face. En d'autres termes, l'ap-

parition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail. Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent « stressé ».

## Repérez les signaux d'alerte du burn-out

Avant l'effondrement proprement dit, le burn-out va se signaler par un cortège de signes. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense, mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

## 10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT

- 1. S'interroger sur ses motivations :** des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
- 2. Être conscient de ses possibilités :** s'accorder de la valeur.
- 3. Clarifier le sens de ses actions :** ne pas se tromper d'engagement.
- 4. Revoir son mode de vie :** équilibrer travail et vie privée.
- 5. Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille.**
- 6. Renouer le lien :** dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
- 7. Hiérarchiser ses activités :** définir des priorités et privilégier celles qui ressource et procurent du plaisir.
- 8. Déléguer une partie de son travail.**
- 9. Prendre du recul face aux événements :** en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
- 10. Privilégier l'hygiène de vie :** alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

[relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

Retrouvez plus d'informations sur [www.lasantegagneentreprise.fr](http://www.lasantegagneentreprise.fr)

# Votez ! Négociez !

En ces temps de mise en place du CSE (impérativement avant le 31 décembre 2019) dans toutes les entreprises, en remplacement de tous les CE, DP, CHSCT ou DUP pouvant antérieurement y exister, nous vous rappelons, encore une fois, l'importance des élections – en cours ou à venir – dans chacune de vos entreprises. Il y a une nécessité vitale pour tous de se mobiliser au sein même de vos sociétés, mais également dans toutes celles que vous connaissez par des proches ou des relations, de vous porter volontaire afin de participer à la négociation des Protocoles pré-électoraux (PAP) ou de stimuler des candidatures là où nous sommes absents.

Afin d'apporter comme toujours son aide et son expertise au mieux à ses adhérents, la FIECI organise un séminaire de deux journées en région parisienne durant ce mois de décembre, à destination de ses négociateurs de protocoles, qui aura pour thèmes principaux :

- la négociation des Protocoles d'Accords Pré-électoraux pour le compte de la FIECI CFE CGC et les outils que nous mettons à votre disposition pour cela,
- le Développement Syndical, afin d'augmenter le nombre de candidatures FIECI CFE CGC au 1er tour des élections.

Nous vous tiendrons bien naturellement informés des conclusions et échanges de bonnes pratiques intervenus à cette occasion. ≈



## Nouvelle Matinée Juridique

LA FIECI a organisé une nouvelle Matinée Juridique le 25 octobre 2018 à destination de ses adhérents, en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN,

Avocats à Paris, suivie d'un buffet ayant permis d'échanger sur les thèmes parcourus durant cette conférence..

Cette manifestation a encore rencontré

un large succès, et le support de présentation ainsi que le film de la Matinée sont disponibles sur le site de la FIECI. ≈





G R O U P E  
vyv

## Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de  
qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de  
la protection santé et prévoyance, tout au  
long de la vie.

Des services performants et innovants,  
pour se maintenir en bonne santé et  
réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces  
et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux  
enjeux de la protection sociale en accompagnant  
les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie,  
comme les entreprises publiques et privées dans leurs  
missions auprès de leurs salariés.

**Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste,  
performante et solidaire.**

Rejoignez notre projet :  
[relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)  
[www.groupe-vyv.fr](http://www.groupe-vyv.fr)  
@Groupe\_VYV

