

≈ édito



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

## La création du Syndicat Partage CFE-CGC : un pari gagné !

*Si la conviction et l'envie de construire nous portent en permanence, nous ne pouvons jamais prédire si nos idées et nos visions seront partagées, reprises, ou critiquées.*

*La création d'un cinquième syndicat dans notre Fédération, dédié aux salariés portés, était, disons-le, une gageure. Un défi de plus que nous savions devoir relever, mais dont la réussite n'était pas acquise.*

*Pas plus les salariés portés que les entreprises de portage salarial n'ont de véritable culture du dialogue social : collectif de travail épars, travailleurs autonomes et nomades, employeurs peu habitués à discuter avec des institutions représentatives du personnel... Tout cela dans un contexte de crise générale des corps intermédiaires, et syndicale sans précédent..*

*Pourtant, la soirée de lancement du syndicat du 18 septembre a été, plus qu'une réussite, un espoir.*

*Réussite par le nombre et la qualité des personnes présentes, mais surtout un espoir parce qu'étaient réunis des salariés portés, des employeurs d'entreprises de portage salarial, qui, en plus d'être à l'écoute, ont fait preuve d'un véritable enthousiasme par rapport à ce pari ambitieux.*

*Espoir aussi grâce à l'intérêt et au bel écho que nous avons suscités : auprès des salariés portés, chez les employeurs eux-mêmes, dans la presse, dans le monde universitaire, auprès de Think techs comme l'Institut Sapiens qui nous a interrogés sur le sujet récemment et qui parle de notre syndicat dans son rapport sur "Le dialogue social à l'ère du numérique".*

*Espoir enfin, on ne peut mieux incarné par notre trio de choc : Emilie, Patrice et Agnès ! Nos trois membres du Bureau qui ont décidé de relever ensemble ce défi. Trois salariés portés expérimentés qui connaissent bien les pratiques, les difficultés et les enjeux du secteur, et surtout qui connaissent parfaitement les besoins de leurs pairs.*

*L'actualité elle-même nous a donné raison : le débat récent sur la surfacturation des charges patronales dans le portage salarial a démontré l'urgence de se doter de moyens efficaces pour rationaliser et structurer encore un peu plus le secteur et ses pratiques. Loin des questions de buzz et de débat polémique chronophage, nous avons choisi une autre voie : professionnalisme, services et modernité. Le syndicat "Partage CFE-CGC" est un syndicat de professionnels, qui répond à des professionnels.*

*2019 nous attend avec de nombreux défis, en termes de représentativité et d'adhésions bien sûr, mais surtout de légitimité. Quelle est la place du syndicalisme dans la société de demain ?*

*C'est à nous de répondre à cette question, de démontrer notre légitimité ! A nous de prouver l'importance capitale des corps intermédiaires et des syndicats notamment ! A nous de nous poser les bonnes questions, d'être à l'écoute, et de ne pas avoir peur du changement, à nous d'évoluer quitte à nous affranchir de nos vieux oripeaux pour en finir avec cette image surannée qui nous colle à la peau.*

*C'est dans l'ADN de la FIECI d'oser, de faire, et de s'adapter ; l'immobilisme et l'attentisme sont des procès que l'on ne pourra pas nous faire.*

### ≈ sommaire

Soirée de lancement ..... p. 2

Interview croisée ..... p. 3-4

À votre service ..... p. 6

À savoir ..... p. 7

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°39 - 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, La Faabrick Cherdet  
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

# Le syndicat Partage CFE-CGC prend son envol ! Une soirée de lancement réussi !



Le Président de la CFE-CGC François HOMMERIL, le Président de la FIECI, Michel De La FORCE, les membres du bureau du syndicat Partage, Emilie BRUN-JOUINI (Présidente du syndicat), Patrice BONHOMME (vice-président), et Agnès TAUPIN (trésorière), et près de 70 personnes, étaient réunis le mardi 18 septembre pour participer à la soirée de lancement du syndicat Partage CFE-CGC, le premier syndicat exclusivement dédié aux salariés portés.

Le thème de la soirée : convivialité et échanges ; en un mot du partage entre salariés portés, freelances, employeurs d'entreprises de portage salarial, syndica-

listes, journalistes, sociologues, spécialistes du portage salarial et autres curieux.

Cette soirée était également l'occasion d'évoquer les grandes orientations du syndicat pour les mois et années à venir, et de présenter la gamme de services déjà mise en place.

La création du syndicat Partage est l'incarnation d'une conviction que toutes les personnes présentes à la soirée ont partagée : la nécessité de mettre en place un collectif, une communauté de salariés portés pour répondre à leurs besoins spécifiques et leur apporter au quotidien un soutien humain et professionnel.

Retour en photos sur un bel événement ! ≈



# Interview croisée des membres du bureau du syndicat Partage

**Emilie, quelles sont les premières grandes orientations que le syndicat Partage s'est fixé pour les mois à venir ?**

Tout d'abord la création du syndicat PARTAGE a été motivée par le constat que les salariés portés, dont le nombre est en croissance importante, ne bénéficiaient pas d'une représentation dédiée. Ils étaient en effet représentés par les syndicats correspondant à leur activités (formation, informatique...). Or il nous semblait important que la voix de ces salariés soit directement entendue, notamment dans les négociations actuelles sur le portage salarial.

Ensuite, si le travail indépendant répond à un besoin d'autonomie, il expose également les travailleurs au risque d'isolement.

Le premier objectif de la création du syndicat PARTAGE vise à répondre à ce risque par la création et l'animation d'une communauté des salariés portés. Notre objectif est de permettre à ces travailleurs de s'identifier, d'échanger, de se rencontrer, de vivre des moments de convivia-

**Parlez-nous de vous...**

**Emilie BRUN-JOUINI, Présidente du syndicat**



Je suis formatrice en prévention des risques psychosociaux, qualité de vie au travail et responsabilité sociale des entreprises.

J'ai dû changer ma façon de travailler pour des raisons familiales. J'ai choisi le portage salarial pour la réactivité de la solution (j'ai pu répondre à une demande de mission en une semaine), pour l'allègement de la charge administrative comparé à la création d'une société, et pour accéder au réseau de l'entreprise de portage.

La grande flexibilité du portage m'a permis de gérer une période de transition professionnelle et de baisse d'activité sans rompre le lien avec le monde du travail ni interruption dans mon parcours.

lité...et de faire partie d'un collectif.

Le second objectif est la mise en lumière des questions récurrentes en matière de portage salarial à travers la création d'un parcours type des salariés portés, incarnés par nos avatars Anna et Hugo : mon activité est-elle éligible au portage salarial ? Sur quels critères choi-

sir mon entreprise de portage ? Comment gérer mes frais de mission et optimiser ma rémunération ?

Enfin, le troisième objectif du syndicat Partage est d'apporter des éléments de réponse à ces questions à toutes personnes qui s'interrogent sur le portage salarial. ≈

**Parlez-nous de vous...**

**Patrice BONHOMME, Vice-Président du syndicat**



Pendant plus de dix ans, j'ai opéré en tant que conseil opérationnel en accompagnant des entreprises dans leurs opérations de sourcing en Chine.

Depuis deux ans, je me consacre à des projets sur Bordeaux, notamment en m'associant au développement d'actions événementielles liées à la musique et à la danse et en développant les activités pédagogiques et la croissance d'une école de danse. La danse... que je pratique depuis plus de vingt ans maintenant m'a beaucoup apporté : au-delà de la pratique artistique, c'est un vrai ancrage dans l'instant présent qui permet de ré-enchanter son rapport au Monde et aux autres.

**Patrice, vous êtes en portage depuis une dizaine d'années, qu'est-ce qui vous plaît dans ce statut ?**

Je suis en effet en portage salarial depuis 2008. Je cherchais alors une option pour pouvoir facturer rapidement une prestation avec un prospect que j'avais approché et je voulais une solution souple et rapide à mettre en œuvre, sans passer par la création d'une société.

Depuis, j'ai pu apprécier les avantages du portage : la gestion est simple au quotidien en comparaison du temps dédié à l'administratif dans le cas de la création d'une entreprise. Un autre point qui était

(suite page 4)

(suite de la page 3)

important pour moi était le fait de rester dans un statut salarié, cela me paraissait plus sécurisant sur le long terme.

Dans mon travail, je dispose finalement de l'autonomie souhaitée, j'ai toujours apprécié de travailler en mode projet, et via le portage salarial je peux me consacrer pleinement à chaque nouvel enjeu en pas-

sant un temps raisonnablement court en gestion administrative pure.

La possibilité de déduire également les frais sur mes prestations m'a été fort utile. J'ai eu certaines missions régulières à l'étranger avec des coûts de déplacements importants qu'il me fallait pouvoir traiter en tant que tel. La facturation de

clients à l'étranger était également facile à mettre en œuvre.

Plus ponctuellement, j'ai eu des actions de formations à mener, et disposer du numéro d'agrément de la société de portage a été un élément clé dans la négociation de ces interventions. ≈

### **Agnès, selon vous, quelle plus-value un syndicat comme Partage CFE-CGC peut-il apporter aux salariés portés ?**

Salariée d'une société de portage pendant près de dix ans, je me suis laissée "porter" sans me poser de questions. J'agissais en client vis-à-vis d'un fournisseur, alors que j'étais une salariée en CDI. J'avais des droits et des devoirs ? J'ignorais presque toutes les règles et j'utilisais "un service" en mode "perfusion". Lors de mes échanges avec l'équipe à l'origine de la création du syndicat Partage CFE-CGC, j'ai pris conscience d'être passée à côté d'une foule d'informations indispensables à connaître. Aujourd'hui, mon (in) expérience me permet de mesurer l'inté-

#### **Parlez-nous de vous...**

#### **Agnès TAUPIN, Trésorière du syndicat Partage**



Touche à tout et partisante "du juste effort", je cherche et trouve des solutions pour laisser les outils de bureautique (ou les applis) exécuter les missions chronophages à notre place.

Partageuse, je publie mes découvertes sur des blogs professionnels ou lors de formations.

Slasheuse, je cumule plusieurs statuts professionnels au gré des préférences de mes clients, dont le portage salarial.

Les millénials aiment le changement et sont des geeks ? Les seniors aussi !

rêt des conseils apportés par l'équipe de Partage CFE-CGC. Tout s'éclaire. La plus-value pour les employés en portage

est incontestable. Il y aura un avant (en solo et sans infos) et un après (en mode portage entre salariés portés). ≈



## **Anna et Hugo, les mascottes du Syndicat Partage CFE-CGC**

Anna et Hugo ont été imaginés par Fabrice, Clémence et Kevin, associés fondateurs de la Faabrick Cherdet (renvoi premier magazine Passerelles) et ont pris vie grâce à Jordan et Adrien, graphistes et chefs de projets multimédias.

"Le droit est une matière aride et lire une fiche juridique n'est pas agréable. Nous avons imaginé ce parcours et ces personnages pour faciliter l'accès à l'information et parler directement aux salariés portés de leurs problèmes quotidiens sans utiliser un jargon juridique parfois rebutant" résumait Clémence CHUMIATCHER et

Fabrice RICHARD, juristes en droit social et associés de la Faabrick Cherdet.

"Décrypter une fiche de paye est complexe, nos conseils sont simples et directs, nous avons eu à cœur d'aller à l'essentiel et de répondre à des questions que les salariés portés que nous avons interrogés se posaient", poursuit Kevin GAILLARDET, économiste, Président de la Faabrick Cherdet.

"Après de nombreux échanges avec La Faabrick Cherdet, nous avons commencé à imaginer les premières esquisses d'Anna et Hugo, la suite s'est faite naturelle-

ment, les personnages se rapprochant petit à petit de la version que vous découvrirez aujourd'hui", témoignent Jordan et Adrien, les spécialistes de la communication visuelle.

"Le recours à un visuel agréable et moderne est un plus incontestable qui facilite la lecture, Anna et Hugo remplissent parfaitement leur rôle en simplifiant la transmission de l'information", concluent les associés de la Faabrick.

"Et le parcours ne fait que commencer", nous assure avec le sourire cette équipe dynamique.

# La réforme 100 % Santé Ce qu'il faut retenir

## Pour un meilleur accès aux soins

Promesse de la campagne présidentielle, le reste à charge zéro va progressivement se mettre en place pour les soins et équipements liés à l'optique, à l'audition et au dentaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique d'accès aux soins menée depuis de nombreuses années par les mutuelles membres du Groupe VYV.

L'action prioritaire menée sur ces 3 postes de dépenses sonne comme une évidence s'agissant d'améliorer l'accès aux soins :

- 6,7 millions de Français renoncent aux lunettes, poste de dépenses dont le reste à charge moyen est de 22% (contre 8,3% de reste à charge moyen pour les dépenses de santé en France).
- 4,7 millions de Français renoncent aux soins dentaires, poste avec un reste à charge moyen de 43%.
- 2,1 millions de Français renoncent aux appareils auditifs, poste où le reste à charge moyen atteint 53%. D'ailleurs, seulement 1 personne malentendante sur 3 est appareillée actuellement.

Une réalité qui s'explique par des prises en charge de l'Assurance Maladie plus faibles sur ces 3 postes que dans les autres domaines du soin et des tarifs fixés librement par les professionnels de santé, et de façon souvent déconnectée du niveau de remboursement.

## Le Groupe VYV précurseur dans l'accès aux soins pour tous

Au travers des réseaux de soins, les mutuelles du Groupe VYV ont déployé un dispositif depuis de nombreuses années déjà, pour réguler les tarifs et limiter le reste à charge. Leur pertinence s'en trouve confortée par la présente réforme.

- **La première exigence des réseaux est la qualité des prestations au meilleur prix tout en préservant la liberté de choix du bénéficiaire.** Les professionnels de santé sélectionnés s'engagent sur une charte de qualité et un respect des tarifs négociés. Avec la réforme, le réseau offrira la garantie pour l'adhérent d'une offre sans reste à charge et jouera d'autant plus son rôle de régulateur sur les tarifs libres.
- **Dans ces réseaux, nos adhérents peuvent déjà bénéficier d'offres pouvant aller jusqu'à une absence de reste à charge, tout en bénéficiant du tiers payant.** Notre expertise sur toute la chaîne de valeur des filières santé permet de contractualiser avec les professionnels de santé pour qu'ils continuent à proposer aux adhérents les dernières innovations technologiques et un plus grand choix d'équipements et dispositifs médicaux.
- **Les enjeux d'accès aux soins vont bien au-delà du 100% Santé.** Le Groupe VYV est un acteur mutualiste présent au cœur des territoires. À travers VYV Care, il regroupe plus de 1 000 établissements de soins et d'accompagnement dans les différents domaines du sanitaire, du médico-social et de la distribution de matériel médical. Le Groupe VYV combat également les déserts médicaux en développant la téléconsultation.

## Objectif 2022

### pour des offres sans reste à charge

#### Seuls certains soins seront pris en charge à 100%

L'objectif du 100% Santé est d'aboutir à un reste à charge zéro sur l'optique, le dentaire et l'audition d'ici 2022. Le principe repose sur la définition par l'État et les syndicats de professionnels d'un panier de soins sans reste à charge qui doit correspondre à des soins et dispositifs adaptés aux besoins essentiels. Ceux-ci seront **pris en charge à 100% par l'action conjuguée du régime obligatoire et des complémentaires**. Les professionnels de santé ont accepté de plafonner leurs honoraires ou prix de vente sur certaines prestations. Exemple : le 100% Santé en optique, c'est un choix parmi 17 montures adultes, 10 montures enfants dans 3 coloris uniquement, avec des verres simples ou progressifs et un tarif de monture plafonné à 30€.

#### La liberté de choix hors du panier défini demeure : à quel prix ?

Chacun restera libre de choisir des soins et prestations en dehors du panier de soins initié par la réforme. Selon les soins, les tarifs seront alors libres ou limités. **La base de remboursement de la Sécurité sociale sera très fortement réduite et les taux de remboursement pratiqués par les complémentaires seront également plafonnés de façon moins favorable qu'actuellement.**

Exemple : hors 100% Santé, la monture sera remboursée 0.05€ par la Sécurité sociale, et le complément pris en charge par la complémentaire santé se fera dans la limite des plafonds autorisés.

#### Une mise en place progressive et complexe à partir de 2020

- **À compter de janvier 2019** : les limites de tarifs et les plafonds de remboursement entreront progressivement en vigueur (audiologie puis dentaire dès avril).  
Cependant, les paniers de soins intégralement remboursés ne rentreront en vigueur que l'année suivante.
- **À partir de 2020** : en optique et pour une partie du dentaire (couronnes, bridges)
- **À partir de 2021** : les audioprothèses et le reste du dentaire (prothèses amovibles).

La mise en conformité sera un enjeu pour respecter le cadre des contrats dits responsables prévu pour 2020.

## Le Groupe VYV accompagne chaque client et partenaire dans la mise en œuvre du 100% Santé

- 1 Un bilan social et économique réalisé au regard des impacts de la Réforme 100% Santé.
- 2 Des outils de suivi des prestations santé consommés et du reste à charge observé pour piloter au mieux le bilan social de l'entreprise.
- 3 Des kits de communication et sensibilisation des collaborateurs.

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

## Partage CFE-CGC : un syndicat créé pour être à votre service

Le syndicat Partage CFE-CGC a pour principal objectif la création d'une communauté de salariés portés (adhérents ou non).

La finalité est de partager son expérience, aussi bien dans des instants conviviaux qui permettent de cultiver un nouveau réseau professionnel, que sur les réseaux sociaux.

### Les soirées mensuelles rencontres de la communauté de portés.

Vous avez des questions à poser à nos experts sur votre activité ou vous voulez simplement rencontrer d'autres portés pour recueillir leurs conseils et leur expérience ? Le syndicat Partage vous invite à ses soirées "rencontres", conçues pour être des moments conviviaux de partage où la parole est libre et où l'en-

semble des participants peuvent solliciter nos experts et poser les questions qui les intéressent.

Date de la prochaine soirée : en janvier 2019 à Paris, n'hésitez pas vous inscrire ici : [partage@fieici-cgc.com](mailto:partage@fieici-cgc.com), les places sont limitées !

### Les réseaux sociaux du syndicat Partage CFE-CGC

Venez découvrir le LinkedIn d'Anna et d'Hugo et partagez avec nous votre expérience ou vos réflexions autour du portage salarial. Vous y trouverez également de nombreuses informations utiles et de l'actualité sur le portage salarial.

**Le syndicat Partage met également à disposition de ses adhérents des experts du portage salarial.**



LA FAABRICK  
CHERDET

### Un cabinet de conseil spécialisé sur les formes alternatives d'activités

Vous avez des questions concernant votre activité de salarié porté ? Le syndicat Partage CFE-CGC est là pour vous, par le biais de sa permanence quotidienne qui vous apportera des réponses concrètes et personnalisées. N'hésitez pas à prendre rendez-vous avec nos experts : [contact@lafaabrickcherdet.fr](mailto:contact@lafaabrickcherdet.fr)



AYRTON AVOCATS

### Un cabinet d'avocats spécialisé dans le portage salarial

Le syndicat Partage CFE-CGC met à votre disposition, une matinée par mois, ses avocats spécialisés pour des réponses personnalisées et des conseils gratuits.

Une prochaine permanence se tiendra en janvier 2019. N'hésitez à vous inscrire sur [partage@fieici-cgc.com](mailto:partage@fieici-cgc.com)

### Des formations dédiées aux salariés portés

Outre le catalogue du centre de formation syndicale de la Confédération CFE-CGC dont vous pouvez bénéficier en suivant le lien <http://intranet.cfecgc.org/sites/default/files/CalendrierformationsCFS1ersemestre2018VFwebv2.pdf>, votre syndicat Partage CFE-CGC mettra bientôt à disposition dans ce même catalogue une formation exclusivement dédiée aux salariés portés. Ces sessions de formation vous permettront à la fois d'améliorer la gestion de votre

activité (trouver une mission, optimiser sa rémunération...) et de mieux connaître vos droits et le contexte légal du portage salarial.

### Les services à venir

En plus des services déjà opérationnels, le syndicat Partage CFE-CGC travaille actuellement à la construction de nouveaux services pour répondre à vos besoins :

- Partenariat avec des espaces de coworking ;
- Création d'un outil d'échanges dédiés aux salariés portés.

# La démission : nouveaux droits au chômage

Jusqu'à présent, seules les démissions considérées comme "légitimes" (telles que les démissions pour suivi de conjoint ou de concubin, ou pour non-paiement de salaires) ouvraient droit au bénéfice de l'allocation Chômage. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salariés démissionnaires "non légitimes" pourront également prétendre à l'assurance chômage... à certaines conditions toutefois : Il faudra non

seulement satisfaire à des conditions d'activité antérieure spécifiques (a priori 5 années d'ancienneté) mais aussi être en mesure de justifier soit de la poursuite d'un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, soit d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. Dans les deux cas, le projet devra alors présenter un caractère réel et sérieux attesté par la nouvelle commission

paritaire interprofessionnelle régionale, créée dans chaque région notamment pour prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle.

-----  
*Source : LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*  
 -----

## Jurisprudence

### MODIFICATION DU RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS TRANSACTIONNELLES

Le régime social des indemnités transactionnelles vient d'être substantiellement modifié par la Cour de cassation dans plusieurs arrêts rendus en 2018.

Il est aujourd'hui nécessaire de prendre des précautions particulières dans la rédaction des protocoles d'accord transactionnels.

Jusqu'à ces arrêts, le traitement social de l'indemnité versée dans le cadre d'une transaction conclue afin de clore un litige faisant suite notamment à un licenciement était aligné sur celui de l'indemnité de licenciement.

Dorénavant, les règles applicables aux indemnités versées dans le cadre de telles transactions sont désormais les suivantes.

L'indemnité transactionnelle est par principe soumise à cotisations sociales, sauf si l'employeur rapporte la preuve qu'elle concourt, pour tout ou partie de son montant, à l'indemnisation d'un préjudice (autrement dit, qu'elle a la nature de dommages-intérêts).

Évidemment, ce cas n'est pas celui de sommes finalement versées qui auraient la nature d'un salaire (rappels de primes, heures supplémentaires, ou préavis par exemple).

Il faut donc maintenant traiter distinctement, dans la transaction, les sommes qui pourraient avoir la nature d'un salaire et celles qui présentent un caractère purement indemnitaire.



Également, lorsqu'une transaction intervient dans le cadre d'un licenciement pour faute grave (excluant donc le paiement du préavis et de l'indemnité de licenciement), les parties devront stipuler très expressément dans le texte de la transaction que l'employeur ne renonce pas à se prévaloir de la faute grave, ceci afin de minimiser tout risque de réintégration dans l'assiette des cotisations sociales de la part de l'indemnité transactionnelle représentative du montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

En outre, ce nouveau dispositif paraît obéir à une logique binaire de "tout ou rien" :

- Soit l'employeur établit que l'indemnité transactionnelle a un caractère indemnitaire, auquel cas elle devrait être, dans cette mesure, exonérée de cotisations sociales y compris donc en toute logique (et c'est une nouveauté) pour la part de ces indemnités qui, compte étant tenu du montant qui aurait éventuellement déjà été versé au salarié au titre de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, excèderait deux PASS ;
- Soit l'employeur échoue à rapporter

cette preuve et l'indemnité devrait alors être intégralement assujettie à cotisations sociales, y compris (et contrairement aux solutions qui avaient cours jusqu'alors) en-deçà de deux PASS.

La nouvelle solution est donc à double tranchant car si l'exclusion d'assiette a lieu désormais pour la totalité de l'indemnité (et non plus à hauteur de deux PASS), elle risque dans le même temps d'être plus difficile à obtenir.

En conséquence de tout cela, il convient dorénavant, encore davantage, de veiller à la rédaction de la transaction, en identifiant (et ventilant si besoin) dans la transaction les chefs de préjudice que l'indemnité transactionnelle a pour objet de compenser. (Préjudices moral, professionnel, familial, d'image, etc.).

-----  
*Source : Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2018, pourvois n°17-11.336 et n°17-10.325*

*Cour de cassation, chambre sociale, 21 juin 2018, pourvois n°17-19.773, n°17-19.432 et n°17-19.671*

*Cour de cassation, chambre sociale, 12 juillet 2018, pourvoi n°17-23.345.*  
 -----



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

