

## ≈ édito



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

## Covid et Kairos

*Kairos est un petit Dieu Grec ailé qu'il faut savoir saisir quand il passe. Il représente l'opportunité, la réactivité, l'habileté, la capacité à tenir compte d'un contexte nouveau... Ce sont assurément des traits caractéristiques de l'Action et du Temps.*

*Le langage courant, nous conforte dans cette apologie du Kairos : on parle de "l'instant T" de "savoir saisir l'occasion", de "l'effet d'aubaine"... En un sens, Kairos est magique ; ce qui paraissait impossible hier : trop de résistances, pas de visibilité, un projet irréalisable... devient possible, réalisable et même évident.*

*Transposons dans le contexte actuel : Moi, dirigeant d'une entreprise tertiaire, je peine à dégager la marge demandée par mes actionnaires, la concurrence m'impose de réduire les coûts... Arrive la Covid : c'est Kairos ! Bienvenue à la réduction des m<sup>2</sup> de bureaux, à la suppression des coûteux sièges sociaux, vive le télétravail pour tous, l'État m'y encourage et finance mes salariés en intercontrat : c'est la divine surprise !*

*On me pardonnera ce portrait, il est vrai un peu réducteur et caricatural, mais nous constatons que, malgré leur opposition initiale, les dirigeants ont su, depuis un an, installer opportunément dans le paysage social, des pratiques telles que télétravail ou activité partielle. La question sérieuse à se poser est donc la suivante : faut-il saisir toutes les opportunités, opter pour l'immédiat (financier, médiatique) au détriment du projet à plus long terme (organisationnel, humain, industriel, social) ; bref privilégier le "court terme" au "durable" ?*

- *Court terme : La baisse de chiffre d'affaires pousse à une pression accrue sur nos collègues pour qu'ils "consentent" à l'externalisation ; on leur demande de réfléchir, d'accepter la "négociation" proposée, au risque d'y être contraint ou même "débarqué" du fait de la crise...*
- *Développement durable : d'autres sociétés heureusement s'adaptent et développent le dialogue avec leurs salariés. La négociation est réelle ; le dialogue non seulement reste vivant mais est renforcé.*

*La fonction syndicale est souvent d'oser contrarier l'engouement patronal en rappelant des évidences :*

- *L'innovation n'est pas due à la rapidité mais à la qualité de la réflexion menée en amont,*
- *Spécialement aujourd'hui où la responsabilité sociale et sociétale est un élément fort d'identité, on ne peut s'exonérer d'un temps dédié à ce qui est constitutif d'une équipe, d'un esprit, de l'adhésion à un projet d'entreprise, en résumé, à ce qui fait société au travail,*
- *Dans le contexte très préoccupant d'une remise en cause lente et méthodique des protections sociales, les "politiques" charmés par les Cassandre de l'après-Covid replacent à tort la très contestable réforme de l'assurance chômage dans le calendrier. Merci Kairos !*

*Dans notre société de l'immédiat, il est urgent de redécouvrir la valeur du temps long. Je vous livre une référence connue (Luc XIV 28-29) : "Qui de vous, s'il veut bâtir une tour, ne s'assied pas d'abord pour calculer la dépense et voir s'il a de quoi l'achever ?" :*

*Trop nombreux sont ceux qui ont été touchés par ce terrible virus, et ses conséquences parfois dramatiques. Notre Fédération reste alertée et disponible pour vous apporter le soutien nécessaire ; depuis un an, nos pratiques ont changé du fait de la distanciation imposée mais notre implication est là et nous allons poursuivre notre engagement, même si l'échéance de la crise n'est pas connue ; nous n'aspérons pas au repos.*

*En ces temps jamais connus auparavant, le droit et la jurisprudence évoluent, devant répondre à des questions qui ne s'étaient alors jamais posées, et se confronter à des situations jusqu'alors inédites.*

*Alors, à nouveau, n'hésitez pas à nous interroger et à nous solliciter ; nous sommes là pour vous aider.*

*Le temps est à la solidarité et – osons le dire – à celui d'une fraternité effective.*

*Prenez soin de vous et des vôtres.*

Michel de La Force

## ≈ sommaire

**Jurisprudence ..... p. 3 à 5**

**Référent Covid ..... p. 7**

**Interview télétravail ..... p. 9**

**Q/R télétravail ..... p. 10 à 12**

**Formation ..... p. 14**

**Affiches ..... p. 15**

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°48 - avril 2021

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  
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

*Comprendre et exploiter les documents économiques, financiers et sociaux de l'entreprise, appréhender sa stratégie et ses conséquences sociales.*

*C'est dans ce but que le législateur a attribué aux Comités le pouvoir de recourir à un expert-comptable.*

## Missions annuelles d'assistance aux consultations récurrentes du CSE

- + Orientations stratégiques de l'entreprise
- + Situation économique et financière de l'entreprise
- + Politique sociale, conditions de travail et emploi

## Missions ponctuelles en cas de restructuration ou de difficultés économiques

- + Opérations de concentration
- + Droit d'alerte économique
- + Licenciements collectifs (PSE)
- + Offre Publique d'Acquisition
- + Négociation d'un PSE
- + Négociation d'un accord de performance collective

*Un droit pour le CSE de recourir à un expert-comptable*

NOUS CONTACTER



02 38 73 98 01



info@metis-expertise.fr  
www.metis-expertise.fr



50 rue Tudelle,  
45100 Orléans

## Jurisprudence individuelle

### ABSENCE D'ENTRETIEN ANNUEL ET NULLITÉ DE LA CONVENTION DE FORFAIT

Un chroniqueur radio prend acte de la rupture de son contrat de travail, et demande, entre autres, la nullité de sa convention de forfait, au motif qu'il n'a pas bénéficié des entretiens annuels portant sur la charge de travail, prévus par la convention collective, réclamant à ce titre un nombre important d'heures supplémentaires. La Cour de cassation reconnaît cette nullité, car l'employeur doit rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours, et notamment l'obligation de suivi annuel du salarié. Dans le cas contraire, le forfait en jours du salarié est privé d'effet.

Source : Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-15.215

### ÉVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL ET FORFAIT JOURS ILLICITE

La cour d'appel de Versailles annule le forfait annuel en jours d'une ancienne rédactrice en chef adjointe, faute d'évaluation de la charge de travail dans l'accord collectif signé au sein de l'entreprise. Ce manquement, ajouté à une surcharge générale de travail, au non-paiement d'heures supplémentaires et à la violation du repos dominical en raison de la rédaction d'une revue de presse le dimanche, justifie la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la journaliste aux torts de l'employeur.

L'accord signé au sein de l'entreprise n'assure pas "la garantie du respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires dont le suivi effectif par l'employeur permet de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable". Il "ne précise pas comment est assuré ce suivi et en particulier comment, de façon effective, est mesurée la charge de travail" et "ne prévoit à cet égard pas l'établissement d'un



document de contrôle des jours travaillés et non travaillés". Dès lors, la convention de forfait conclue par la salariée est nulle et la salariée peut "prétendre au paiement d'heures supplémentaires". La journaliste ne présente pas de décompte des heures qu'elle prétend avoir travaillées, mais soutient avoir effectué des heures supplémentaires régulières le vendredi soir pour préparer sa chronique radiophonique et le dimanche pour la revue de presse.

Les juges retiennent que la salariée a effectué en moyenne 10 heures supplémentaires par semaine pendant cinq ans, et lui accordent plus de 17.000 euros de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires.

Cet arrêt est susceptible de faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

Source : Cour d'appel de Versailles, 17 février 2021, n° 18/04396

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CHARGE DE LA PREUVE

Une salariée obtient la nullité de son forfait-jours et sollicite le paiement de 428 heures supplémentaires en un an et demi d'activité. Elle soutenait effectuer 50 heures par semaine, en produisant l'envoi de mails matinaux ou tardifs envoyés par elle et la plupart à elle-même. Les juges d'appel la déboutent de sa demande de paiement d'heures supplémentaires, cette demande n'étant étayée par aucun

élément probant permettant à l'employeur de répondre utilement. La salariée va devant la Cour de cassation et obtient gain de cause, car la Cour d'appel avait fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée.

Source : Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-17.355

### PAS DE PRIME EN REMPLACEMENT DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans cette affaire, ce n'était pas la preuve de la réalisation des heures supplémentaires qui était en cause, mais le fait que le salarié réclamait une majoration de son salaire via des heures supplémentaires (à hauteur de 48.000 euros), alors qu'il avait reçu une prime en règlement des heures effectuées. La cour d'appel avait jugé que le salarié ne pouvait être rémunéré deux fois pour une même prestation. La cour de cassation donne raison au salarié : le paiement sous forme de primes, même de bonne foi, ne respecte pas les règles légales qui encadrent le recours aux heures supplémentaires et leur rémunération.

Source : Cass. soc. 3 février 2021, n° 19-12193 D

(suite page 4)

### LE RECOURS AUX CONVENTIONS DE FORFAIT IMPLIQUE TOUJOURS L'ACCORD ÉCRIT DU SALARIÉ

L'existence d'une convention de forfait ne se présume pas. Une clause individuelle écrite entre l'employeur et le salarié est indispensable, qui formalise leur accord sur ce type de convention. Les mentions du bulletin de paye ne suffisent pas. La rémunération prévue doit être au moins aussi avantageuse pour le salarié que celle qu'il percevrait en l'absence de convention compte tenu des majorations pour heures supplémentaires. L'existence d'un forfait ne pouvait pas se déduire de la seule mention d'un nombre d'heures particulier (ici, 169 h), sur les bulletins de paye.

Source : Cass. soc. 10 février 2021, n° 19-14882 D

### UNE DIRECTRICE TENUE D'ÊTRE PRÉSENTE AUX HORAIRES DES SALARIÉS DONT ELLE EST RESPONSABLE N'EST PAS UN CADRE DIRIGEANT

Une directrice administrative et financière est licenciée pour faute grave. Dans le cadre du contentieux relatif à la rupture de son contrat, elle conteste la validité du statut de cadre dirigeant auquel elle était soumise.

Le code du travail pose des conditions cumulatives au bénéfice du statut de cadre dirigeant. Le salarié doit avoir des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps. Il doit être habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et percevoir une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise (C. trav., art. L. 3111-2).

Pour sa défense l'employeur fait valoir que la directrice administrative et financière percevait l'une des plus hautes rémunérations de l'association et disposait d'une délégation de pouvoir du directeur général. En pratique, le directeur général passant "une grande partie de son temps à l'étranger", la salariée dirigeait concrètement l'association une grande partie du temps.

Les juges relèvent cependant que la salariée "ne bénéficiait pas d'une réelle

autonomie de gestion de son emploi du temps et qu'elle devait nécessairement être présente aux heures de présence des autres salariés, étant appelée à être celle à qui, en l'absence du directeur général, toutes les directions de l'ICOM devaient se référer" et en concluent que la salariée ne remplissait pas les critères légaux cumulatifs de l'article L. 3111-2 du code du travail de sorte que la qualité de cadre dirigeant ne pouvait lui être reconnue. En conséquence, sa demande en paiement d'heures supplémentaires est jugée recevable.

Source : Cass. soc., 3 février 2021, n° 18-20.812

### TRANSACTION : LES CONCESSIONS DE L'EMPLOYEUR NE S'APPRÉCIENT PAS AU REGARD DU BIEN-FONDÉ DU LICENCIEMENT

L'existence de concessions réciproques, et non dérisoires, qui conditionne la validité d'une transaction, doit s'apprécier en fonction des prétentions des parties au moment de la signature de l'acte. Pour déterminer si ces concessions sont réelles, le juge peut restituer aux faits, tels qu'ils ont été énoncés par l'employeur dans la lettre de licenciement, leur véritable qualification. Mais il ne peut déclarer nulle une transaction en se livrant à l'examen des éléments de fait et de preuve et en appréciant le caractère dérisoire des concessions de l'employeur au regard du licenciement, dont il ne lui appartient pas de vérifier le bien-fondé.

Source : Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 18-26.109 non publié

### INSUFFISANCE DE RÉSULTATS

Un ingénieur commercial est licencié pour insuffisance professionnelle, le salarié n'ayant pas atteint les objectifs fixés par l'employeur. Il conteste son licenciement, faisant valoir qu'il y avait eu une baisse générale du chiffre d'affaire de l'entreprise, et que l'insuffisance de résultats qui lui était reprochée n'était pas démontrée par rapport à ses propres résultats.

Il faut ici comparer par exemple les résultats du salarié avec ceux de ses collè-

gues : la faiblesse des résultats annuels du salarié, comparée à celle de ses collègues, n'était pas justifiée par des causes imputables à l'employeur et ne pouvait s'expliquer par une baisse générale du chiffre d'affaires. Elle procédait de son insuffisance professionnelle.

Source : Cass. soc., 3 février 2021, n° 19-24.502

### UN SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE QUI NE JUSTIFIE PLUS DE SON ABSENCE PEUT ÊTRE LICENCIÉ POUR FAUTE

Un salarié est en arrêt de travail pour maladie du 14 mai au 17 juin 2014. L'employeur lui adresse le 25 juin 2014 une mise en demeure de justifier de son absence à laquelle il ne répond pas. Le salarié est licencié le 21 octobre 2014 pour faute grave. Son employeur lui reproche son absence injustifiée depuis le 17 juin qui constitue un abandon de poste. Le salarié conteste le bien-fondé de son licenciement, en faisant valoir que, dès qu'il a eu connaissance de la fin de son arrêt de travail, son employeur aurait dû organiser une visite de reprise (C. trav., art. R. 4624-31). À défaut d'examen de reprise, son contrat de travail étant resté suspendu, son employeur ne pouvait le licencier, selon la jurisprudence.

Les juges constatent que le salarié n'a pas répondu à la mise en demeure, ni justifié de sa situation, laissant ainsi l'employeur dans l'ignorance de ses intentions, et qu'il ne pouvait être reproché à ce dernier de ne pas avoir organisé de visite de reprise. En effet, selon la jurisprudence, l'employeur n'a pas l'obligation d'organiser la visite de reprise si le salarié n'a ni repris le travail ni manifesté sa volonté de le reprendre, et ne sollicite pas l'organisation de cette visite (Cass. soc., 13 mai 2015, n° 13-23.606). Le licenciement était donc bien justifié.

Source : Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-10.437

### LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ MALADE

Une chargée de gestion assumait les tâches suivantes : assurer le relais commercial et administratif entre les partenaires et les commerciaux, le traitement

et le suivi des opérations des produits nominatifs et des options et réservations en immobiliers direct, suivre un portefeuille d'environ 160 partenaires, connaissance approfondie des métiers liés aux produits nominatifs et des outils et process de la société.

En arrêt de travail pour maladie depuis le 3 décembre 2014, elle est licenciée le 29 juin 2015, pour désorganisation durable de l'entreprise et obligation de la remplacer par un salarié en CDI.

La Cour de cassation considère que le licenciement est justifié ici car l'absence prolongée de la salariée, avait entraîné une désorganisation durable de l'entreprise telle que son remplacement définitif s'était avéré nécessaire, et il avait été pourvu à celui-ci par un recrutement en contrat de travail à durée indéterminée dans les semaines ayant suivi le licenciement.

Source : Cass. soc. 20 janvier 2021, n° 19-21.592

### UN PAP NE PEUT DÉROGER AUX RÈGLES RELATIVES À L'ÉLECTORAT

Un protocole d'accord préélectoral, fruit de la négociation entre un employeur et les organisations syndicales intéressées, fixe les modalités de vote mais ne peut contrevenir aux principes généraux du droit électoral, ni aux dispositions d'ordre

public absolu (ici, sur les conditions pour être électeur ou éligible).

Source : Cass. soc., 16 décembre 2020, n° 19-20.587 FD

### ANNULATION D'UNE CONVENTION DE FORFAIT JOURS ET REMBOURSEMENT DES JOURS DE REPOS ASSOCIÉS

Si une convention de forfait jours est annulée, le paiement d'heures supplémentaires au salarié concerné est dû mais ce dernier doit rembourser à l'employeur les jours de repos dont il a pu bénéficier dans ce cadre, qui dans cette affaire étaient appelés "jours RTT".

Source : Cass. soc., 6 janv. 2021, n° 17-28.234

### IL Y A HARCÈLEMENT SEXUEL EN CAS D'AVANCES RÉPÉTÉES MÊME NON BLESSANTES OU INSULTANTES

Réitérer durant plusieurs années des propos à connotation sexuelle, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, et malgré les demandes répétées de la salariée de cesser créant une situation offensante et entraînant une incapacité de travail, est constitutif d'harcèlement sexuel. Peu importe que, pour leur auteur, les propos n'étaient ni blessants, ni insultants ou injurieux (de son point de vue, il

"louait sa beauté et ses compétences" et ses messages "étaient intellectuellement et physiquement valorisants").

À noter, la condamnation du supérieur hiérarchique à un an d'emprisonnement avec sursis et la reconnaissance par le Conseil des Prud'hommes du licenciement pour faute grave de l'auteur d'avances lourdes insistantes.

Source : Cass. crim., 18 novembre 2020, n° 19-81790

## FOCUS

### LA COUR D'APPEL DE PARIS ÉCARTE L'APPLICATION DU "BARÈME MACRON"

Dans un arrêt en date du 16 mars 2021, la Cour d'appel de Paris (11<sup>ème</sup> chambre) a écarté l'application du barème Macron, en se fondant sur les dispositions de l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail, et en considérant que "compte tenu de la situation concrète et particulière" de la salariée, âgée de 53 ans à la date de la rupture et de 56 ans au jour de l'audience, le montant prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, car le montant maximal prévu par le barème représentait "à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement".

La Cour d'appel revient ainsi sur la position qu'elle avait adoptée par une décision du 30 octobre 2019 (rendue par sa 8<sup>ème</sup> Chambre), et adopte ici la même position que celle d'autres Cours d'appel, comme celles de Reims (arrêt du 25 septembre 2019), de Grenoble (arrêt du 2 juin 2020) et de Bourges (arrêt du 6 novembre 2020), ou encore par certains Conseils de Prud'hommes.

Nous restons donc toujours en attente de la position de la Cour de cassation pour enfin être fixés sur l'opposabilité du "barème Macron".

## Jurisprudence collective

### ABSENCE D'INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL MALGRÉ UN EFFECTIF L'IMPOSANT

L'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Source : Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-15.954 D

### LE TEMPS DE TRAJET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, ce qui peut impliquer le paiement d'heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 27 janvier 2021, n° 19-22.038

L'expert qui vous donne une longueur d'avance

**EXPERT-COMPTABLE**

Stratégie •  
Finance •  
Social •



**EXPERT HABILITÉ**

• Santé  
• Sécurité  
• Conditions de travail

**FORMATION**



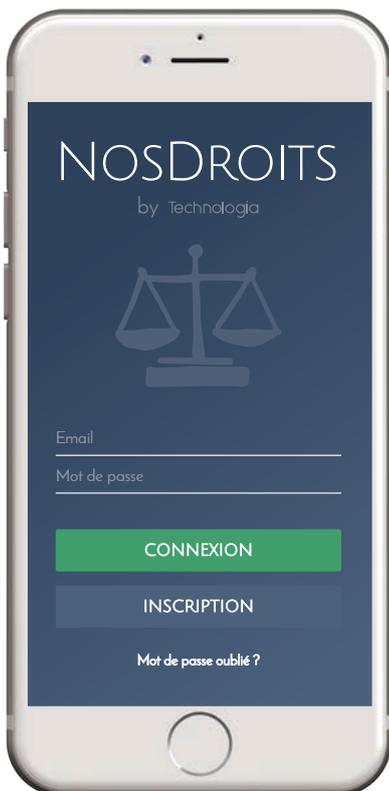
**ASSISTANCE  
JURIDIQUE**

**01 40 22 93 63**

[www.technologia.fr](http://www.technologia.fr) • [contact@technologia.fr](mailto:contact@technologia.fr) • Suivez-nous sur  

# NOSDROITS

by  Technologia



**ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE**  
accessible instantanément depuis  
votre mobile !



## COMMENT ÇA MARCHE ?

Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



Tapez vos mots-clés dans la FAQ et trouvez la  
réponse à des centaines de questions juridiques

Echangez en direct avec un de nos avocats ou juristes

[www.nosdroits.fr](http://www.nosdroits.fr) • [contact@nosdroits.fr](mailto:contact@nosdroits.fr)

Suivez-nous sur 

# Le référent COVID en entreprise

*Initialement réservé au secteur du BTP, la désignation d'un salarié référent Covid figure dorénavant dans le protocole national sanitaire des entreprises depuis la mise à jour du 29 octobre 2020.*

Cette désignation n'est pas légalement obligatoire, et aucune sanction n'est prévue en son absence. Néanmoins, au regard notamment de l'obligation de moyens renforcée de l'employeur concernant la sécurité et la santé des salariés, ce référent Covid peut apparaître comme faisant partie des mesures générales de prévention prescrites par la loi. Sa désignation est donc fortement recommandée.

## Qui peut devenir référent Covid dans l'entreprise ?

Ce poste de référent Coronavirus n'est pas réservé à certains collaborateurs : le dirigeant, un membre de l'équipe dirigeante, un membre du CSE ou un médecin par exemple peuvent en être chargé. Sous réserve de la possibilité effective de l'intéressé d'assurer ce rôle, aucune condition n'est imposée pour devenir référent Covid.

Dans les plus petites entreprises, la nomination d'un référent Covid-19 unique est le plus souvent adaptée et suffisante.

Pour les entreprises qui disposent de plusieurs sites, il pourrait être pertinent de nommer plusieurs référents COVID-19.

## Comment est-il désigné ?

Aujourd'hui, les textes ne fixent pas de règles de désignation du référent Covid. Les entreprises peuvent donc le nommer librement.

Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel.

Il est l'interlocuteur privilégié des salariés et travaille en collaboration avec le CSE, les services de santé au travail et les ressources humaines.

## Quelle formation suivre pour être référent Covid en entreprise ?

Le référent Covid-19 ne bénéficie pas obligatoirement d'une formation dispensée par l'entreprise. Cette dernière n'a pas l'obligation de le former, mais des formations existent.

À savoir : même si toute l'entreprise est



en télétravail, il faut quand même qu'un référent Covid-19 soit désigné pour répondre aux questions des salariés et éventuellement les informer.

## Obligations de l'employeur

- Formaliser via une fiche de poste les missions qui lui sont confiées.
- S'assurer que le référent ait suffisamment d'informations/connaissances pour réaliser ses missions
- Communiquer à l'ensemble des salariés l'identité du ou des référents COVID-19 et ses missions

La mise en place des référents ne modifie pas les règles de responsabilités de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité.

## Quelles sont les missions du référent Covid ?

- On peut citer notamment :
- Identifier les situations à risques dans l'entreprise.
  - Organiser, définir, proposer et coordonner les mesures à mettre en œuvre.
  - Participer à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels.

- S'assurer du respect et du déploiement des mesures et protocoles établis (gestes barrières, nettoyage, prise en charge d'un salarié qui aurait des symptômes évocateurs du COVID...).
- Être l'interlocuteur privilégié de l'employeur, des instances représentatives du personnel, des salariés et des partenaires extérieurs (médecin du travail) au sujet du COVID 19.
- Mener une veille sanitaire.
- Mettre en œuvre des mesures de prévention : marquage au sol, sens de la circulation...
- Informer les salariés sur les consignes sanitaires à respecter pour se protéger.
- Répondre aux éventuelles questions des salariés de l'entreprise, en coopération avec les ressources humaines, les membres du CSE, la CSSCT, le service de santé au travail.
- Prendre en charge les cas symptomatiques et les cas positifs au Coronavirus et la détection des cas contact en suivant le protocole. ≈

# Vulnérabilités des salariés : une situation aggravée par la crise sanitaire<sup>(1)</sup>

**Plus de la moitié des salariés** indique vivre au moins une situation de fragilité (stable par rapport à 2018), et **70 % des dirigeants** déclarent compter au sein de leur effectif des salariés en situation de fragilité (93 % pour les entreprises de plus de dix salariés).

**Les situations les plus répandues selon les salariés sont :**

- Pour **les fragilités d'ordre personnel** : les maladies graves (9 % des salariés), le fait d'être salarié aidant (9 %), les grandes difficultés financières (9 %) et les souffrances psychologiques (8 %).
- Pour **les fragilités d'origine professionnelle** : l'épuisement (13 %), la perte de sens (11 %), l'usure liée à des conditions de travail éprouvantes (11 %) et une grande difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle (9 %).

Si la crise liée à l'épidémie de la Covid-19 accentue certains risques et en fait émerger de nouveaux, elle accélère la prise de conscience de ces situations par les entreprises. Les salariés déclarent en effet s'être sentis fragiles depuis le début de la crise sanitaire devant :

- **Le risque infectieux**, pour soi (63 %), mais encore plus pour ses proches (70 %) ;
- **Le risque de perte de revenus** (65 %), voire de perte d'emploi (53 %, et même 64 % parmi ceux ayant été au chômage partiel) ;
- Les difficultés d'ordre psychologique (50 %) activées ou réactivées par la crise.

Des **entreprises qui se sont montrées plutôt "à la hauteur du moment"** pour 60 % des salariés.

**60 % des salariés disent que ces fragilités ont des répercussions sur leur travail :**

- Des difficultés accrues de conciliation vie privée et vie,
- Une baisse de l'engagement,
- Une baisse de la productivité,
- Un frein à la progression professionnelle,
- Une dégradation des relations avec leur manager.

**Dirigeants et salariés s'accordent très majoritairement sur les bénéfiques d'une politique volontariste de prévention et d'accompagnement des situations de vulnérabilité.**

**Les entreprises sont considérées comme de plus en plus légitimes** pour intervenir sur ses situations mais alors que **76 % des dirigeants déclarent mettre en place des actions pour prévenir ou accompagner les salariés, seuls 48 % des salariés indiquent que leur entreprise le fait.** Les écarts de perception les plus manifestes concernent la prévention des risques professionnels, des accidents du travail, de la pénibilité et des risques psycho-sociaux.

Ces actions sont également celles que **les salariés souhaitent voir mises en place de façon prioritaire** auxquelles il faut ajouter la formation des dirigeants et des managers (37 %) et la prévention contre les risques de violences ou de discriminations au travail (32 %).

Salariés et dirigeants estiment **qu'il faut davantage s'appuyer sur le dialogue social et faire évoluer la culture interne** de l'entreprise. Les **freins à l'action persistent** : les salariés craignent d'être stigmatisés, pénalisés dans leur carrière voire être licenciés s'ils partagent une situation de vulnérabilité. Quant aux dirigeants, ils ont peur de paraître intrusifs et de ne pas respecter la confidentialité de certaines situations. ≈

## Questions sur le télétravail

### Quel est pour vous l'impact du confinement et du télétravail sur la fonction RH ?

Plus que jamais le contexte actuel et le télétravail, nous poussent en tant que RH à renforcer la dimension humaine de notre rôle. À nous assurer du bien-être des collaborateurs et à trouver de nouveaux moyens pour préserver le lien qui peut être abimé par la distance. Nous avons ainsi renforcé notre rôle de "Réfèrent RH" auprès des collaborateurs, afin d'être encore plus à leur écoute, notamment via des entretiens pour recueillir leur ressenti après le premier confinement, que nous allons pérenniser via une enquête tout au long de l'année auprès de l'ensemble des collaborateurs. Et nous avons également accentuer notre rôle de support aux Managers qui peuvent rencontrer des difficultés à gérer certaines situations délicates avec des collaborateurs.

Paradoxalement, c'est aussi une période où il nous a fallu accélérer la digitalisation de tous nos processus. Que ce soit le recrutement, les évaluations ou la formation, nous sommes passés au 100 % digital assez facilement finalement. Nous avons même réussi à digitaliser presque entièrement l'intégration des nouveaux collaborateurs, notamment avec un événement d'accueil virtuel sous un format ludique, très apprécié de l'ensemble des collaborateurs.

### Avez-vous vu apparaître de nouveaux outils et méthodes de travail au sein de l'entreprise ?

Par essence, nous sommes un métier où nos collaborateurs travaillaient déjà la plupart du temps à distance du siège, puisqu'ils sont dans 90 % des cas sur le terrain auprès de nos clients. Donc nous étions déjà largement équipés pour bien travailler à distance. Le télétravail "forcé" a permis aux plus récalcitrants de s'y mettre, et bien sûr d'optimiser l'utilisation de nos outils, principalement Teams. Nous avons lancé son utilisation massive dès début 2019, donc l'outil était déjà largement utilisé par tous nos collaborateurs. Nous avons simplement appris à mieux exploiter ses possibilités.

Et je pense que globalement cette distanciation forcée n'a fait que mettre en relief notre très forte agilité, qui nous permettait déjà de faire travailler nos équipes multidisciplinaires à distance.

Cependant, nous notons que le full distanciel n'est pas toujours propice à l'innovation et peut brider la créativité qui naît souvent des échanges informels. Nous permettons donc aux managers et collaborateurs qui le désirent de venir sur site de temps en temps, dans le respect des préconisations gouvernementales évidemment, afin de renouer le contact et de permettre des échanges qui ne sont pas possibles malgré les "cafés virtuels" et autres meeting informels à distance.

Malgré cela, pour une entreprise comme la nôtre, où la culture du partage est très forte, le plus dur est de ne pas pouvoir se

retrouver autour de nos événements phares. Mais nous sommes fiers d'avoir réussi à faire une soirée de Noël complètement à distance, réunissant plus de 250 salariés ! Nous espérons renouveler l'exploit pour notre prochain événement festif en ligne le 15 avril, juste avant les vacances de Pâques.

### Avez-vous constaté des difficultés dans les relations avec les partenaires sociaux ?

Nous avons la chance d'avoir des représentants du personnel qui sont très tournés vers le dialogue et la recherche de solutions communes. Ils se sont montrés très attentifs depuis le début de cette crise, afin de remonter les points qui pouvaient émerger du côté des collaborateurs, et nous avons travaillé ensemble pour y apporter des réponses adaptées. Ils ont d'ailleurs été très moteurs sur les sujets de prévention RPS liés à l'isolement notamment, pour proposer leur aide et nous soutenir dans les démarches mises en place. ≈



Marion Poirier,  
responsable RH  
chez Julhiet Sterwen

# Questions pratiques sur le télétravail en période actuelle de crise sanitaire

## La mise en place du télétravail est-elle une obligation pour l'entreprise ?

Oui, dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100 % pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

La mise en place du télétravail dans ce contexte exceptionnel constitue alors un simple aménagement du poste de travail du salarié, qui peut donc lui être imposé. L'employeur doit dans le même temps recourir au dialogue social avec les représentants syndicaux ou les représentants de proximité pour fixer les règles applicables.

## Quelles sont les règles applicables en ce qui concerne le dialogue social et la mise en place du télétravail ?

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail qui prévoit que le comité social et économique (CSE) est consulté sur "les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise" et notamment sur "Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle", l'employeur consulte le CSE de son entreprise lorsqu'il décide que les salariés doivent être placés en télétravail.

Cependant, face à l'urgence de la crise sanitaire, l'employeur pourra consulter a posteriori et dès que possible le CSE après la mise en œuvre de sa décision de



recourir au télétravail. Néanmoins, l'employeur devra en amont informer le CSE de sa décision.

## L'employeur peut-il imposer le télétravail à un salarié ?

Oui, l'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

## L'employeur peut-il refuser le télétravail à un salarié ?

Le code du travail n'exclut aucun salarié du bénéfice du télétravail : le télétravail est donc en théorie ouvert à tous les salariés. Toutefois, toutes les activités professionnelles ne peuvent pas être exercées à distance. Cela dépendra donc des activités concernées.

En pratique, c'est l'accord collectif ou la charte, s'ils existent, qui fixent les critères à remplir pour être éligible au télétravail dans l'entreprise. A défaut, il s'agira d'identifier concrètement les activités qui

peuvent faire l'objet de télétravail, notamment en identifiant ce qui rend possible le télétravail et ce qui l'empêche, ce qui le facilite et ce qui le contraint.

Si aucune solution technique ne permet au salarié d'exercer son activité en télétravail, l'activité pourra se poursuivre sur le lieu de travail, conformément aux recommandations figurant dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

## Un salarié isolé peut-il rejoindre son lieu de travail de manière exceptionnelle ?

Le travail à distance peut toutefois entraîner des situations de souffrance, notamment pour les salariés isolés, dès lors que le lien avec la communauté de travail est atténué. Si les mesures mises en place pour le télétravail ne suffisent pas à préserver la santé d'un salarié au regard de la situation particulière de celui-ci, l'employeur peut autoriser le salarié à se rendre sur son lieu de travail, le cas échéant seulement certains jours, en s'assurant de la mise en œuvre des mesures prévues dans le protocole national.

Pour les salariés en télétravail à 100 %,

un retour en présentiel est possible dans la limite d'1 jour par semaine, lorsqu'ils expriment le besoin et avec l'accord de l'employeur.

### **Doit-on impérativement contractualiser le télétravail ?**

Non, le recours au télétravail ne requiert pas d'avenant au contrat de travail, qu'il soit exercé dans des circonstances normales ou dans des circonstances exceptionnelles.

### **Peut-on être obligé de poser des congés payés et de télétravailler en même temps ?**

Non, le télétravail ne peut être pratiqué que pendant les jours et horaires de travail.

### **Peut-on alterner télétravail et activité partielle ?**

Oui, l'employeur détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et détermine si les salariés doivent/peuvent alterner télétravail et activité partielle.

### **Peut-on être en même temps en activité partielle et en télétravail ?**

Non. L'employeur qui demande à ses salariés de travailler alors qu'ils sont en même temps en activité partielle s'expose à des sanctions, y compris pénales.

### **En télétravail, doit-on respecter des horaires de travail ?**

Oui, l'employeur fixe les horaires de travail et le salarié doit être opérationnel et disponible pendant les horaires fixés. Les droits au temps de pause et de déjeuner sont les mêmes, ainsi que le droit au repos du salarié.

### **Y a-t-il des limites aux moyens que peut utiliser l'employeur pour contrôler le travail à distance de ses salariés (logiciels de surveillance sur les ordinateurs professionnels, webcams, appels réguliers) ?**

Oui, les droits de l'employeur en matière de surveillance des salariés ne diffèrent pas que ceux-ci travaillent sur site ou à distance. Aucun dispositif ne doit conduire à une surveillance constante et

permanente de l'activité du salarié. Ainsi, les "keyloggers" qui permettent d'enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur sont considérées, sauf circonstance exceptionnelle liée à un fort impératif de sécurité, comme illicite. De même le recours à la webcam ou à des appels téléphoniques ne doivent pas conduire à une surveillance excessive.

### **Doit-il y avoir impérativement dans le logement un espace de travail dédié pour télétravailler (superficie, bureau, etc.) ?**

Non, sauf accord ou charte d'entreprise le précisant, aucune prescription n'est édictée par le code du travail quant à la configuration du lieu où le travail est exercé en télétravail.

### **En télétravail, est-on obligé d'utiliser son ordinateur personnel ?**

Non, c'est une possibilité mais pas une obligation. L'employeur doit normalement fournir un ordinateur si le salarié n'en a pas ou ne veut pas utiliser son ordinateur personnel.

### **Les télétravailleurs bénéficient-ils des titres restaurants ?**

Ce sujet est sensible et les réponses apportées ont pu varier, au regard tant des nouvelles dispositions ou recommandations, que des décisions en justice successives. Cela pourra encore être le cas.

De façon générale, les salariés en télétravail bénéficient des titres restaurants si les autres salariés exerçant leur activité dans l'entreprise à condition de travail équivalentes en bénéficient également.



(suite page 12)

### **Les salariés bénéficient-ils de la prise en charge mensuelle de leur titre de transport par leur employeur lorsqu'ils télétravaillent à domicile durant tout le mois ?**

Oui, l'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Cette obligation s'applique même le télétravail s'effectue seulement

certains jours : l'employeur doit alors prendre en charge dans les conditions habituelles les titres d'abonnement qui ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail du salarié, sans abattement des jours en télétravail. Néanmoins, lorsque le salarié est placé en situation de télétravail à domicile « en continu », l'employeur n'est pas tenu à cette obligation de prise en charge, dès lors que le salarié n'a eu à effectuer aucun trajet entre son domicile et son lieu de travail au moyen de son abonnement de transports durant la période considérée. Toutefois,

les employeurs sont invités à maintenir la prise en charge pour les salariés titulaires d'un abonnement annuel, qui n'ont pu procéder à la suspension de leur contrat d'abonnement.

### **Est on couvert en cas d'accident pendant le télétravail ?**

Oui, l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail. ≈

## ≈ focus

### **Les entreprises doivent mettre en œuvre un plan d'action sur le télétravail**

Aux termes des dernières actualisations du protocole sanitaire en entreprise de mars et d'avril 2021, les entreprises doivent mettre en place un plan d'action en matière de télétravail, et amplifier leurs actions dans ce domaine.

Ce plan d'action vise à réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise. Ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, doit faire l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre devront pouvoir être présentées à l'inspection du travail.

Le ministère du travail en profite pour rappeler que "le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour la protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L.4121-2 du code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail".

Egalement, la fiche dédiée à la restauration collective est actualisée compte tenu des risques associés à la prise de repas en commun. Les flux doivent être réorganisés afin de respecter les règles de distanciation de deux mètres. Les entreprises doivent, dans la mesure du possible, proposer aux salariés des paniers à emporter et à consommer dans leur bureau individuel, à leur poste de travail ou dans les locaux mis à disposition. En cas de déjeuner à la cantine, il est vivement recommandé de déjeuner seul en laissant une place vide en face de soi, et en respectant strictement la règle des deux mètres de distanciation entre chaque personne. Les

entreprises doivent ainsi disposer les chaises de manière à respecter strictement la distance de deux mètres et à éviter les vis-à-vis.

Enfin, il est rappelé notamment que les personnes qui présentent des symptômes de la Covid-19 doivent s'isoler à leur domicile, dès l'apparition des symptômes, et effectuer un test de dépistage au plus vite. Si elles ne peuvent pas continuer à travailler depuis leur domicile, elles doivent se déclarer sur le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) afin de pouvoir bénéficier d'indemnités journalières sans délai de carence dès la déclaration des symptômes, sous réserve de réaliser un test PCR dans les 48 heures.

Il est également recommandé aux salariés « cas contact » de rester chez eux. L'employeur doit les inviter à ne pas se rendre au travail. Le protocole rappelle que ces personnes peuvent également solliciter un arrêt de travail pour s'isoler sans délai de carence.

Il est recommandé de se conformer aux recommandations du Protocole sanitaire et plus particulièrement, de mettre en place pour les entreprises concernées dans les meilleurs délais un plan d'action télétravail. En effet, en cas de contrôle, l'inspection du travail y portera une attention particulière. Enfin, la mise en œuvre d'un plan d'action télétravail permettra en cas de contentieux fondé sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité portant sur la période actuelle, d'illustrer les mesures prises aux fins de protéger la santé des salariés.

Introducing\*

# Swile Card

La carte  
la plus copiée,  
mais jamais égalée.

Swile innove une nouvelle fois et lance la première smartcard\*\* qui réunit tous les avantages salariaux, et bien plus encore.



swile.co · 01 86 26 25 25

\*Découvrez la carte Swile. \*\*Carte intelligente.

# Se former pour être plus efficace

Vous souhaitez vous former pour réussir votre mandat ? Vous n'avez pas encore entrepris de démarches ?... Il est temps de l'envisager.

**N'ACCEPTÉZ PAS LES SOLUTIONS "TOUTES FAITES",  
NI DE VOTRE DIRECTION, NI DES AUTRES OS !  
DÉCIDEZ DE L'ORGANISME DE FORMATION QUI VOUS ACCOMPAGNERA  
DANS LE DÉVELOPPEMENT DE VOS COMPÉTENCES**

Rappel des formations prévues par la loi pour les membres du CSE :

## Formation « Économique »

À destination des membres titulaires du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus d'une durée maximale de 5 jours, cette formation est imputée sur la durée du Congé de formation économique, sociale et syndicale. **Le financement de la formation est pris en charge par le Comité social et économique.** Formation prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel.

## Formation « Santé et Sécurité »

A destination de l'ensemble des membres du CSE, d'une durée minimale de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ; 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés. Le financement de la formation Santé et Sécurité est pris en charge par l'employeur. Formation prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Alors, afin d'être légitime et en confiance dans votre mandat,

soyez acteurs de votre formation ! La FIECI CFE-CGC est à votre entière disposition pour vous accompagner. Contactez le Service Formation pour décider et planifier au plus vite les formations qui vous seront utiles.

Et pour rappel toujours, à destination de l'ensemble des salariés : **Le CFESS (Congé de formation économique, sociale et syndicale)**

Ce congé permet à tout salarié (sans condition d'ancienneté, adhérent ou non à un syndicat) de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale. Pendant ce congé le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération et son contrat de travail est suspendu.

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de 12 jours par an.

Les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, peuvent prendre un ou plusieurs congés dans la limite de 18 jours par an.

## Les formations de la Fieci (2<sup>e</sup> trimestre)

Malgré la période de pandémie que nous traversons depuis un an, la FIECI met tout en œuvre pour vous délivrer des formations de qualité dispensées en visio.

Nous espérons que ces solutions répondent à vos attentes et besoins, et soyez convaincus de notre implication pour étoffer notre offre afin d'être toujours au plus près de l'actualité.

Nous vous rappelons que notre calendrier accompagné des programmes est accessible sur notre site de la FIECI.

Nous vous tiendrons par ailleurs informés dès que possible de la situation des sessions prévues en présentiel d'une durée de 2 jours, organisées par la Confédération. Afin de palier à cette absence de ces sessions, des webinaires d'une durée de 2h30 sont proposés depuis près de 3 mois. Nous vous communiquerons les planifications du mois d'Avril dans les meilleurs délais.

Ci-dessous un rappel des thématiques à venir :

**GPEC ET STRATÉGIE D'ENTREPRISE  
(09h30-17h30) : 08/04/2021**

**APC & RCC (10h00-12h00) : 13/04/2021**

**MAÎTRISER LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE  
SOCIALE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL  
(09h30-17h30) : 21/04/2021**

**COMMUNICATION DES IRP (09h30-17h30): 04/05/2021**

**LA SANTE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE  
(09h30-17h30) : 12/05/2021**

**LECTURE DES COMPTES DE L'ENTREPRISE  
(09h30-17h30) : 18/05/2021**

**LE TRESORIER (10h00-12h00) : 27/05/2021**

**LES MOYENS D'ACTION DU CSE  
(09h30-17h30) : 08/06/2021**

**L'INSPECTION DU TRAVAIL (10h00-12h00) : 24/06/2021**

**Pour renforcer vos compétences, FORMEZ-VOUS !**

L'Institut de Formation de la FIECI  
reste à votre disposition  
au 01.42.46.95.15  
ou à l'adresse mail [formation@fieci-cgc.com](mailto:formation@fieci-cgc.com)

## ≈ affiches

« Tu fais quoi ce soir ? »

« Tu pourrais progresser plus vite, tu sais ! »

**LE HARCELEMENT SEXUEL, SOUS TOUTES SES FORMES, EST INACCEPTABLE**



**CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE**

www.fieci-cfecg.org contact@fieci-cgc.com Fieci CFE CGC @Fieci Fieci CF

« Vous n'êtes qu'un bon à rien !!! »

**LE HARCELEMENT MORAL, DES MOTS QUI BLESSENT, DES INDIFFÉRENCES QUI TUENT**



**CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE**

www.fieci-cfecg.org contact@fieci-cgc.com Fieci CFE CGC @Fieci Fieci CFE-CGC

« Harcèlement »

« Dénigrement »

**QU'IMPORTE VOTRE FONCTION, VOUS DEVEZ VOUS OPPOSER A UNE ORGANISATION DE TRAVAIL HARCELANTE**



**E - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE**

www.fieci-cfecg.org contact@fieci-cgc.com Fieci CFE CGC @Fieci Fieci CFE-CGC

## ≈ matinée juridique 2021

En cette période difficile, la FIECI a tenu à néanmoins organiser pour ses adhérents une nouvelle Matinée Juridique le 12 mars dernier, sur le thème : "Focus sur les principaux arrêts en Droit Social – Individuel et Collectif : Année 2020", en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN, pour la première fois en visioconférence.

Cette Matinée juridique a encore une fois connu un vif succès, puisque vous avez été près de 100 à vous connecter à cette occasion.

Comme habituellement, le support de présentation est disponible sur le site de la FIECI.

Les nombreux commentaires positifs qui nous ont été transmis à l'issue de la Matinée nous encouragent à renouveler cet événement plus tôt que d'ordinaire, à savoir si possible au prochain semestre.

Nous vous remercions de votre fidélité et des questions posées à l'occasion de ces rendez-vous, maintenant bien ancrés.

**WB**  
WEIZMANN & BORZAKIAN  
AVOCATS A LA COUR

**FIECI**  
PARTAGEZ



**Matinée Juridique**

**Revue de Jurisprudence sociale  
(Janvier 2020 – Janvier 2021)**

# La résiliation infra-annuelle

La résiliation infra-annuelle a pour objectif de permettre aux bénéficiaires d'une complémentaire santé d'avoir accès plus aisément à la concurrence et d'améliorer leur accès aux soins. Nous vous proposons un décryptage de ce dispositif pour les contrats individuels et collectifs.

## La RIA, une faculté de résiliation ou dénonciation

La **résiliation infra-annuelle** donne la possibilité, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2020, de dénoncer une adhésion ou résilier un contrat santé (nouveaux contrats ou en cours) à tacite reconduction à tout moment, sans frais, ni pénalités, et non plus à l'échéance annuelle :

- au-delà de la première année de souscription ;
- avec une prise d'effet d'un mois après la réception de la notification de résiliation ou de dénonciation.

## Qui peut résilier ?

- **Pour les contrats santé collectifs obligatoires et facultatifs\*** : l'employeur ou la personne morale qui met en place des garanties pour ses salariés ainsi que le salarié uniquement en collectif facultatif.
- **Pour les contrats individuels** : le souscripteur. À savoir l'assuré, l'adhérent ou le membre participant.

*\*Y compris lorsque les contrats santé incluent certaines garanties limitativement énumérées par le décret (décès, incapacité de travail ou invalidité, garanties d'assistance, de protection juridique, de responsabilité civile, de nuptialité-natalité ou d'indemnités en cas d'hospitalisation). Pour les options facultatives prévues dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire, cela dépend de l'architecture du contrat. Les contrats comportant exclusivement des garanties de prévoyance « lourde » ne sont pas concernés par la RIA.*

## Un accompagnement par le nouvel organisme

- Le nouvel organisme peut prendre en charge la résiliation via un mandat et envoi directement la lettre de résiliation à l'ancien organisme.
- Ou le souscripteur (collectif ou individuel) envoie directement sa demande de résiliation via un courrier simple ou en recommandé, ou par mail en joignant un courrier manuscrit, daté et signé.

## Plus de transparence des organismes assureurs

La loi impose aux organismes assureurs de communiquer sur les frais de gestion et le rapport prestations/cotisations (obligation entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020).

### Cette obligation est :

- **Précontractuelle** (avant souscription) : annexe aux conditions particulières.
- **Annuelle** : sur tout support papier ou autre support durable pour les contrats collectifs obligatoires (accords ou conventions collectives, référendum, DUE). Sur l'avis d'échéance annuelle de cotisation pour les contrats individuels.



Pour plus d'informations, contactez-nous :  
**relation.partenaire@groupe-vyv.fr**

Sources : direction Contenus éditoriaux et Événements commerciaux et direction Expertise réglementaire - Groupe VYV



**Le décret n°2020-1438**  
d'application de la loi  
relative au droit de résiliation  
sans frais de contrats  
de complémentaire santé  
est paru le 25 novembre 2020.

