

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Liberté, Liberté chérie...

Après un été incertain (en ce qui concerne le thermomètre, la couleur du ciel et les perspectives professionnelles !), nombreux sont ceux qui ont vécu la rentrée avec l'espoir du retour à un "new normal".

Mais, force est de constater, avec la pandémie persistante, la poursuite des gestes barrières, les contraintes et les contrôles toujours présents, sans doute durablement, que nous sommes confrontés, au niveau national comme dans les entreprises, à des mesures qui s'imposent, comme la valse, en 3 temps :

- 1^{er} temps : la mesure est évoquée comme une simple hypothèse, au cas où...*
- 2^e temps : la mesure s'installe comme provisoire et liée à une situation exceptionnelle,*
- 3^e temps : la mesure, devenue définitive, est assortie de sanctions pour les récalcitrants qui continuent malgré tout de s'interroger sur les modalités et sur la pertinence de la décision.*

A une époque où il n'est plus possible d'entrer dans un restaurant sans présentation d'un Passe sanitaire, tel que l'a validé le Conseil Constitutionnel, il faut néanmoins se poser la question : qu'en est-il de l'état de droit et des libertés individuelles ? Est-ce que l'argument récurrent de l'urgence n'est pas, au final, une solution de facilité et un refus de dialogue ? Et, dans certaines entreprises, une occasion de faire sentir aux partenaires sociaux que l'on s'occupera d'eux lorsque l'on en aura le temps ?

Aujourd'hui, le télétravail est un aspect de la solution ; il est perçu comme un acquis incontestable et irréversible, mais chacun a sa vision personnelle : de l'équilibre présentiel – distanciel à trouver... de la liberté d'y accéder ou de refuser le télétravail... de sa réversibilité... etc. La négociation collective est donc hautement et urgemment une nécessité.

Notre Fédération, depuis près de deux ans, a pris très à cœur cette dimension essentielle de l'épanouissement au travail que peut être le télétravail. Nous avons multiplié les études, les sessions et les journées spéciales, recueilli les informations et les témoignages venant de nos négociateurs et de nos adhérents. Au fil des mois, notre réflexion s'est structurée sur ce qui correspond vraiment à nos valeurs et ce qui sera l'objet de toute notre attention. On peut le résumer en quelques mots :

- La liberté de choix du salarié doit être effectivement et réellement prise en compte,*
- La défense de la vie privée passe aussi par le secret médical,*
- Le droit social c'est, en toutes situations, la lutte constante contre les discriminations et les inégalités injustifiées.*

À l'aube d'une nouvelle ère touchant les conditions de vie au travail, les rapports sociaux, les interactions au sein de la collectivité, la santé des salariés, notre implication active est plus que jamais certaine.

Michel de La Force

≈ sommaire

| | |
|------------------------------------|-----------------|
| Cycle électoral | p. 3 |
| Fieci et réseaux sociaux .. | p. 4 |
| Affiches | p. 4 |
| Jurisprudence | p. 5 à 9 |
| Rencontres télétravail .. | p. 11 |
| Prime de vacances | p. 11 |
| Service Alerte Eco | p. 13 |
| Formations | p. 14 |

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°50 - octobre 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 : FIECI, 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

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Appel aux adhérents volontaires pour négocier les Protocoles d'Accords Préélectoraux (PAP)

Que vous soyez salarié, retraité ou temporairement sans emploi, nous vous invitons à rejoindre les **“développeurs” de la FIECI**.

En effet, la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral est l'occasion de permettre aux salariés d'installer un dialogue social apaisé dans leur entreprise.

Saisissez l'opportunité de :

- **Négocier un accord fondateur du dialogue social dans l'entreprise,**
- **Rencontrer une Direction,**
- **Et les salariés de l'entreprise.**

Il suffit de suivre une procédure déjà existante :

- **Obtenir les dates clés de l'élection,**
- **Négocier l'accord électoral permettant l'installation de la représentation du personnel,**
- **Accompagner les candidats dans leurs campagnes électorales.**

Si vous êtes intéressé(e), un support (documentaire et argumentaire) complet vous sera envoyé.

Nous vous offrons par ailleurs la possibilité de participer à **plusieurs webinaires, dont le premier sera planifié dès Novembre 2021** (la date vous sera communiquée dans les meilleurs délais), qui seront animés par nos négociateurs aguerris.

Ils vous apporteront tous les conseils nécessaires pour aboutir à une négociation optimale.

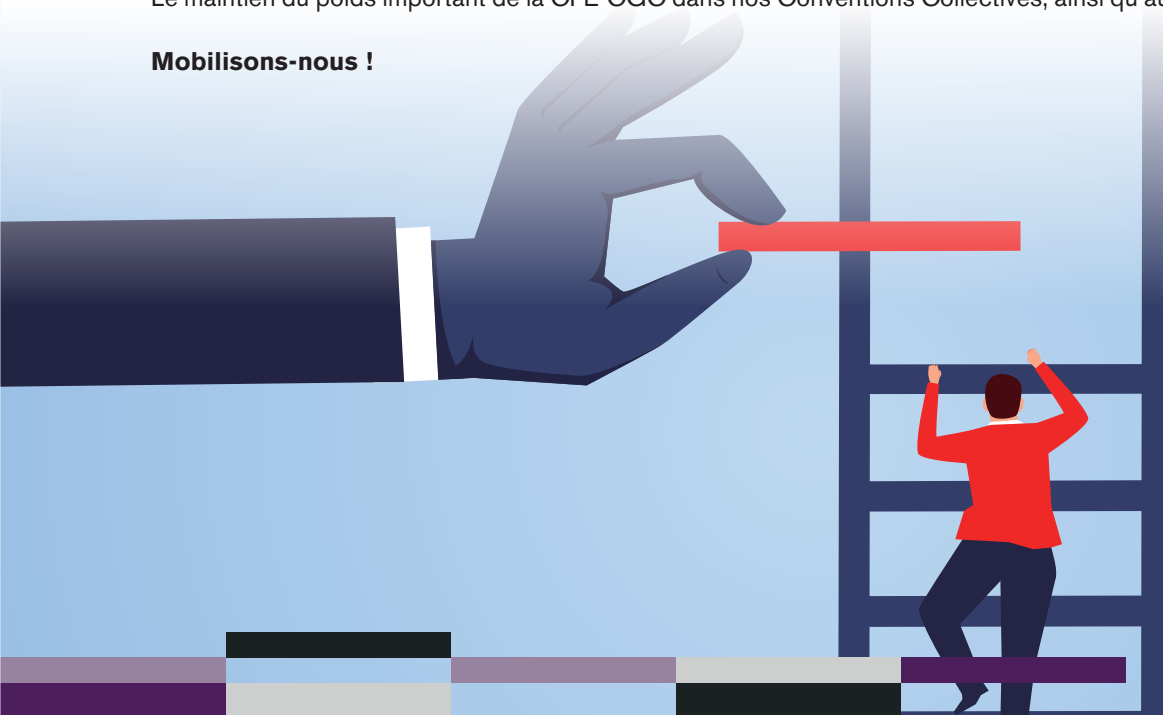
Ils pourront également vous accompagner lors de vos premières missions.

Nous comptons sur vous et attendons vos candidatures à l'adresse mail contact@fiec-cgc.com.

Vos frais éventuels seront pris en charge par la FIECI.

Le maintien du poids important de la CFE-CGC dans nos Conventions Collectives, ainsi qu'au plan national, est en jeu.

Mobilisons-nous !



≈ communication

LA FIECI sur les réseaux sociaux

Afin d'être au plus près de ses adhérents et futurs adhérents – notamment les jeunes de 25 à 35 ans - et de tous ceux qui ont et pourraient avoir besoin de ses services, la FIECI est de plus en plus présente sur les réseaux sociaux, en particulier Facebook, Twitter, LinkedIn, Viadeo, et Instagram, les alimentant au quotidien et engrangeant de plus en plus de "vues" et de "likes".

Ainsi, à ce jour, nous enregistrons plus de 20.000 abonnés sur LinkedIn, plus de 800 sur Twitter, 1.300 sur Facebook et 3.300 sur Viadeo.


- Et nos audiences cumulées au premier semestre 2021 sont :
- pour Facebook 28.128 vues (55.447 vues en 2020)
 - pour Twitter 107.030 vues (248.000 vues en 2020)
 - LinkedIn 250.553 vues (515.048 vues en 2020)

La FIECI, toujours plus visible, toujours plus communicante ! ≈



≈ affiches

LE HARCELEMENT ET L'ABUS DE POUVOIR



NE SONT PAS DES MÉTHODES DE TRAVAIL !

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-ctecgc.org contact@fieci-cgc.com [Fieci CFE CGC](#) [@Fieci](#) [Fieci CFE-CGC](#)

*Face à la crise
il faut un dialogue social de très haut niveau*



**AVOIR DES ÉLUS FORMÉS,
SOUTENUS PAR UN SYNDICAT RESPONSABLE
EST UNE SÉCURITÉ POUR LES SALARIÉS**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-ctecgc.org contact@fieci-cgc.com [Fieci CFE CGC](#) [@Fieci](#)

*Le télétravail a démontré son utilité durant la crise sanitaire
et permet aux entreprises de faire des économies*



**MAIS CELA NE DOIT PAS GÉNÉRER DE COÛTS
POUR LES SALARIÉS, LES CONDITIONS
DE TRAVAIL DOIVENT ÊTRE ADAPTÉES**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-ctecgc.org contact@fieci-cgc.com [Fieci CFE CGC](#) [@Fieci](#) [Fieci CFE-CGC](#)

Jurisprudence individuelle



UNE PROMOTION N'ENTRAÎNE PAS D'OFFICE UNE AUGMENTATION DE SALAIRE

L'augmentation des fonctions et responsabilités d'un salarié non assortie d'une augmentation de sa rémunération ne caractérise pas un manquement de l'employeur à ses obligations, dès lors que le salarié a expressément accepté la modification de son contrat de travail et que sa rémunération est déjà supérieure au minimum conventionnel.

Dans cette affaire, un salarié est embauché en qualité d'infirmier de bloc opératoire par un hôpital. Après avoir pris le poste de directeur des soins infirmiers, il a été licencié. L'augmentation de ses fonctions et responsabilités n'ayant pas été assortie d'une augmentation de sa rémunération, il demande en justice un rappel de salaires, qui lui sera refusé.

Source : Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-22.209 non publié

TÉLÉTRAVAIL ET TITRES RESTAURANT

Nouvelle décision concernant ce sujet, du TJ de Paris cette fois :

L'Agence Française de Développement (AFD) a signé un accord collectif de télé-

travail le 3 janvier 2020, qui prévoyait le versement d'une indemnité de 5 Euros par jour aux salariés en télétravail volontaire, qui avaient signé un avenant à leur contrat de travail. Le 16 mars 2020, tous les salariés se retrouvent en télétravail, du fait des circonstances liées à la pandémie. Mais seuls les salariés ayant signé un avenant ont bénéficié de l'indemnisation.

La différence de traitement entre les télétravailleurs volontaires et les autres pouvait-elle être justifiée par les termes de cet accord ? la réponse est non.

Le TJ de Paris a ordonné à l'AFD de verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire l'indemnité de 5 euros par jour qui était prévue par l'accord collectif sur le télétravail de janvier 2020, à compter du 4 mai 2021, date de l'assignation en justice (mais non rétroactivement).

Source : Tribunal Judiciaire de Paris du 29 septembre 2021

NULLITÉ D'UN FORFAIT-JOURS : QUELLE PRESCRIPTION POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Une convention de forfait-jours est annulée par les juges. Le salarié demande le paiement des heures supplémentaires sur

les 3 ans précédant la saisine du CPH.

L'employeur conteste : le délai de prescription pour demander la nullité du forfait-jours étant de deux ans, le rappel d'heures supplémentaires ne pouvait selon lui porter que sur deux ans également.

La cour de Cassation considèrera que le délai pour réclamer les heures supplémentaires est de 3 ans, car la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est soumise à la prescription triennale.

Source : Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-20.235

LA DISSIMULATION DE LA PRÉPARATION D'UN PSE À UN SALARIÉ QUI SIGNE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE CONSTITUE-T-ELLE UN DOL ?

La Cour de cassation précise ici qu'un PSE en cours de préparation ne vicie pas le consentement à la rupture conventionnelle si le salarié en a été informé. Mais à l'inverse, si la préparation du PSE a été dissimulée au salarié, la rupture est invalide si le salarié prouve qu'il n'aurait pas signé la convention s'il en avait été averti. Le PSE ici prévoyait la suppression du poste du salarié, et la dissimulation du PSE avait été déterminante du consentement de celui-ci.

En est-il de même lorsque le salarié a été informé qu'un PSE était en cours et qu'il n'a pas usé de la possibilité de revenir sur la signature de la convention ? La Cour de cassation répond négativement. Dans cette affaire, une salariée, attachée commerciale, convient avec son employeur le 10 décembre 2013 d'une rupture conventionnelle du contrat de travail. Elle conteste la validité de la convention en justice pour vice du consentement. La salariée n'obtient pas gain de cause, car les juges retiennent que l'employeur a donné à la salariée l'information sur le PSE

(suite page 6)

en cours le 18 décembre 2013. Cette dernière n'a alors pas exercé la faculté de rétractation que lui réserve l'article L. 1237-13 du code du travail pour refuser la rupture. L'intéressée ne démontre pas en outre "l'insuffisance de cette information ou son impossibilité de recourir à des informations complémentaires".

Source : Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-25.313 & Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 19-18.549

QUE DOIT FAIRE LE SALARIÉ LORSQUE SON INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE EST INFÉRIEURE AU MINIMUM LÉGAL OU CONVENTIONNEL ?

Il doit demander un complément en saisissant le Conseil de Prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation.

Source : Cass. soc., 20 novembre 2019, n° 18-10.499

ACTION EN RÉSILIATION JUDICIAIRE : LE JUGE DOIT EXAMINER TOUS LES FAITS INVOQUÉS ?

Lorsqu'un employeur commet un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander la résiliation de son contrat de travail. Quels sont les faits que le juge peut retenir pour apprécier la gravité du manquement de l'employeur et juger de la recevabilité de l'action du salarié ?

Le juge doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celui-ci et ce, quelle que soit leur ancienneté. En d'autres termes, il faut prendre en compte tous les griefs invoqués par le salarié peu importe s'ils sont anciens et prescrits.

Source : Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-18.533

EN CAS D'INÉGALITÉ DE TRAITEMENT, UNE DEMANDE DE RAPPEL DE SALAIRE BLOQUE LA PRESCRIPTION À 3 ANS

Des salariés avaient saisi le conseil des prud'hommes pour obtenir un rappel de salaires pour inégalité de traitement. Les juges de la cour d'appel avaient fait droit à leur demande, mais dans la limite de la prescription triennale, applicable aux actions de nature salariale, ce que la Cour de cassation a confirmé en rappelant le principe selon lequel la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande.

Or ici, la prescription quinquennale (5 ans) applicable en matière de discrimination n'est pas applicable à une demande de rappel de salaire fondée sur une atteinte au principe d'égalité de traitement.

Source : Cass. soc. 30 juin 2021, n° 20-12960 FSB3

DÉFAUT DE PROPOSITION D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL AU RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ : PAS DE NULLITÉ DE LA RUPTURE

La salariée de retour de congé maternité a droit à un entretien professionnel. La Cour de cassation précise ici que l'absence d'organisation de cet entretien professionnel ne constitue pas, à elle seule, une cause de nullité d'un licenciement prononcé ultérieurement, se rattachant à l'adage "pas de nullité sans texte".

Source : Cass. avis 7 juillet 2021, n° 21-70011, B

DROIT OU NON À INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE RTT

Une salariée, licenciée pour faute grave, conteste son licenciement et réclame, en outre, le paiement d'un solde de jours de RTT. Ce que la Cour de Cass refusera car, si la salariée avait bien droit à dix jours de RTT par an, qu'elle n'avait pas pris en intégralité, l'employeur ne peut être condamné à payer une telle indemnité que si l'absence de prise des jours

de RTT lui est imputable. Ainsi, le salarié qui n'a pas sollicité la prise de ces jours, ne peut par la suite réclamer une indemnité à ce titre.

Source : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 mai 2021, 19-24.701, Inédit

DE LA MODIFICATION DES OBJECTIFS ANNUELS

Un employeur est saisi d'une contestation provenant d'une salariée qui perçoit, en complément de sa rémunération mensuelle fixe, une part variable déterminée en fonction des résultats qu'elle a obtenus par rapport aux objectifs fixés. Cette dernière lui reproche d'avoir modifié ses objectifs en cours d'exercice social, alors même qu'elle les avait atteints, pour fixer de nouveaux objectifs qu'elle juge irréalistes. La Cour de cassation donne raison à la salariée, en rappelant que si l'employeur peut modifier les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient néanmoins de le faire en début d'exercice et non en cours d'exécution alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'exécution.

Source : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 avril 2021, 19-15.432, Inédit

LA FAUTE GRAVE DOIT ÊTRE INVOQUÉE DANS UN DÉLAI RESTREINT

La faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification des faits n'est nécessaire, même s'il dispose légalement d'un délai de deux mois.

Source : Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-20.984 F-D

SURVEILLANCE DES SALARIÉS

Est attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué par l'employeur de sécurité des personnes et des biens, le fait de filmer en permanence l'employé d'un restaurant qui exerce seul son activité en cuisine. Les images issues de cette vidéosurveillance ne sont donc pas opposables au salarié à l'appui d'une sanction disciplinaire. En effet, si l'employeur qui invoque un agissement fautif d'un salarié doit être en mesure d'en rapporter la preuve, encore faut-il que celle-ci ait été obtenue de façon licite et loyale, et se concilie avec le respect des libertés individuelles et en particulier celui de la vie personnelle des salariés.

Or ici, la preuve n'a pas été jugée recevable, pour cause d'atteinte à la vie privée et pour défaut d'information suffisante du salarié sur le dispositif de surveillance : "la société n'a pas complètement informé le salarié quant aux finalités du système de vidéosurveillance, de la personne destinataire des images et des modalités concrètes de l'exercice du droit d'accès dont disposent les salariés".

Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-13.856

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE : POINT DE DÉPART DU DÉLAI DE DEUX MOIS ?

Le 6 avril, un salarié commet des faits fautifs lors d'une séance de formation, animée par un formateur, qui est son supérieur hiérarchique. Dès le 17 avril, l'employeur est prévenu par le formateur qui transmet son rapport. Or, ce n'est que le 7 juin que débute la procédure disciplinaire, avec l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Le délai de prescription de deux mois était ici dépassé, car l'employeur s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

Source : Cass. soc., 23 juin 2021, n° 20-13.762

L'EMPLOYEUR N'EST TENU DE PAYER LE TEMPS DE MISSION DU CONSEILLER DU SALARIÉ QUE SI CE DERNIER JUSTIFIE AU PRÉALABLE DE L'UTILISATION DE SES HEURES

Il appartient au salarié, investi de la mission de Conseiller du salarié, qui réclame, à ce titre, la rémunération de temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail, de remettre à son employeur les attestations correspondantes des salariés bénéficiaires de l'assistance.

Source : Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-23.847
F-B

L'EMPLOYEUR DOIT REMETTRE AU SALARIÉ L'ÉCRIT ÉNONÇANT LE MOTIF ÉCONOMIQUE DU LICENCIEMENT AVANT SON ADHÉSION AU CSP

L'employeur est tenu d'énoncer le motif économique dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, afin qu'il soit informé, lors de son acceptation, des raisons de la rupture. À défaut, la rupture sera considérée sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-14.904
F-D

MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'ENTREPRISE

Le RI modifié sur injonction de l'inspecteur du travail n'a pas à être soumis à la consultation des représentants du personnel pour être opposable aux salariés, dès lors que l'employeur ne pouvait que s'y conformer.

Source : Cass. soc., 23 juin 2021, n° 19-15.737,
publié

L'ENTREPRISE CESSIONNAIRE NE PEUT INVOQUER LES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES DU CÉDANT POUR JUSTIFIER LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ TRANSFÉRÉ

Dans l'hypothèse où, à la suite de la cession par une entreprise de tout ou partie de ses actifs dans des conditions de nature à caractériser le transfert d'une entité économique autonome, une demande de licenciement pour motif économique fondée sur le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail, est formulée par l'entreprise cessionnaire à l'endroit d'un salarié protégé dont le contrat de travail lui a été transféré de plein droit, en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, cette entreprise ne peut invoquer, pour justifier le motif économique du licenciement, que ses propres difficultés économiques ou celles de sociétés du groupe auquel elle appartient et relevant du même secteur d'activité, et non les difficultés économiques de l'entreprise cédante.

Source : Conseil d'État, 14 juin 2021, n° 438431

UN CADRE QUI A DÉPASSÉ SON FORFAIT JOURS N'A PAS À APPORTER LA PREUVE DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS

Un cadre ayant conclu une convention de forfait annuel en jours réclame le paiement des jours qu'il a travaillé au-delà du nombre prévu par la convention. Le juge peut-il rejeter sa demande au motif que les éléments de preuve qu'il fournit ne sont pas suffisants ? Non, car la charge de la preuve du nombre de jour travaillé est partagée avec l'employeur. Elle ne pèse pas sur le seul salarié. Or ici, l'employeur n'avait pas produit de relevés de jours travaillés, alors qu'il doit également fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié. C'est au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié que le juge forme sa conviction.

Source : Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-16.067

(suite page 9)

L'expert qui vous donne une longueur d'avance

EXPERT-COMPTABLE

Stratégie •
Finance •
Social •



EXPERT AGRÉÉ*

• Santé
• Sécurité
• Conditions de travail

* Technologia est certifié ISO 9001

FORMATION



**ASSISTANCE
JURIDIQUE**

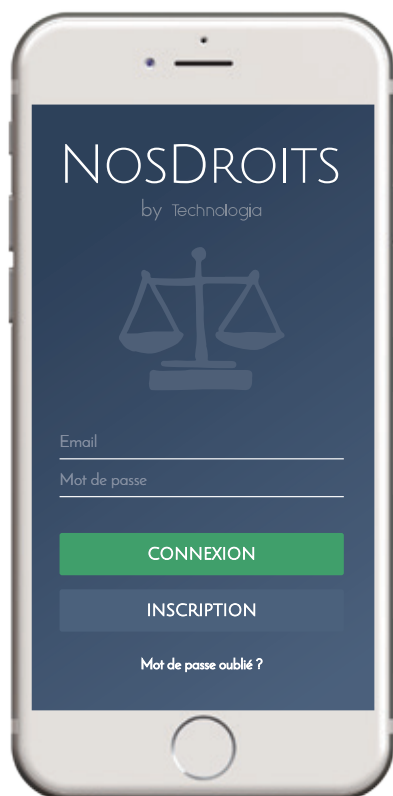
01 40 22 93 63

www.technologia.fr • 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 • contact@nosdroits.fr

Suivez-nous sur 

PREUVE DU PAIEMENT DU SALAIRE

Nonobstant la délivrance d'une fiche de paie, c'est à l'employeur, débiteur de cette obligation, qu'il incombe de prouver le paiement du salaire et celui de l'indemnité de congés payés.

Source : Cass. soc. 16-6-2021 n° 19-25.344 F-D

UNE PAUSE PENDANT LAQUELLE LE SALARIÉ DOIT GARDER SON PORTABLE PROFESSIONNEL N'EST PAS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La totalité du temps de présence du salarié dans l'entreprise n'est pas décomptée comme du temps de travail effectif. Celui-ci est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, ce qui exclut en principe le temps de pause.

Dans cette affaire, plusieurs salariés d'une société faisaient valoir « qu'il était exigé de tous les agents d'encadrement qualité qu'ils conservent leur téléphone mobile professionnel dans tous leurs déplacements internes sur le site « afin d'être joignable à tout moment », y compris en cas de sortie du poste, pour pouvoir répondre à une information urgente à transmettre au transporteur pour les livraisons » et produisaient en ce sens des courriels émanant du responsable de la production du site.

Pour la Cour de cassation, le seul fait de devoir conserver son téléphone portable professionnel durant la pause ne suffit pas à caractériser un temps de travail effectif.

Source : Cass. soc., 2 juin 2021, n° 19-15.468

PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL - SALARIÉS TITULAIRES D'UN MANDAT EXTÉRIEUR À L'ENTREPRISE

Pour bénéficier du statut protecteur, les salariés titulaires de mandats extérieurs à l'entreprise doivent avoir informé l'employeur de leur détention d'un tel



mandat au plus tard lors de leur entretien préalable au licenciement. Si la lettre envoyée par courriel et n'ayant reçu aucune réponse de l'employeur a également été envoyée par télécopie réceptionnée le même jour, il en résulte que le salarié a porté l'existence de son mandat de défenseur syndical à la connaissance de son employeur dès cette date

Source : Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 19-26.032

RÉINTÉGRATION

Le salarié qui demande sa réintégration dans le délai requis doit retrouver son emploi dans l'entreprise, ou un emploi équivalent, et pour le salarié protégé, cela emporte le droit d'être réaffecté dans un emploi permettant l'exercice de ses mandats représentatifs.

Source : Cass. soc., 7 juill. 2021, n° 20-10.832

UN ACCORD COLLECTIF NE PEUT MODIFIER LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION CONTRACTUELLE D'UN SALARIÉ SANS SON ACCORD

Sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail, ici une modification de la structure de la rémunération contractuelle (rémunération scindée en salaire de base + prime d'ancienneté), sans recueillir l'accord exprès du salarié.

Source : Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-15.732 FS-B

LE RECOURS SYSTÉMATIQUE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES PEUT CONSTITUER UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Si le recours systématique à des heures supplémentaires porte la durée du travail du salarié de 35 heures à 39 heures, ce caractère systématique modifie le contrat de travail de l'intéressé et sa durée contractuelle de travail, or la société ne peut valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès.

Dans cette affaire, un employeur exigeait d'un salarié qu'il effectue 50 minutes supplémentaires par jour, ce qui portait sa durée du travail hebdomadaire à 39 heures au lieu des 35 heures prévues au contrat de travail.

Source : Cass. soc., 8 septembre 2021, no 19-16.908 F-D

LA FIECI EST HEUREUSE DE VOUS ANNONCER LA SORTIE DE SA NOUVELLE PLAQUETTE DE PRÉSENTATION !

DÉCOUVREZ-LA À COMPTER DU LUNDI 25 OCTOBRE 2021 EN VOUS CONNECTANT SUR LE SITE !

... ET N'HÉSITEZ PAS À LA DIFFUSER !



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

Les rencontres FIECI

Au regard de :

- l'actualité du sujet,
- des nombreuses questions posées par nos adhérents, dont les élus et porteurs de mandats,
- des derniers textes de loi et jurisprudences,
- de ce que l'on devine ou espère du "monde de demain",
- de la pandémie et de ses conséquences sur l'activité en présentiel / en télétravail,
- des dernières études menée par Malakoff Humanis d'une part, et par la FIECI CFE-CGC depuis le début de la pandémie (notamment celle réalisée par QUORUM et Michel DUMAS, Sociologue du Travail (Sté Reliance France) auprès de télétravailleurs) d'autre part,

Notre Fédération a organisé le 28 septembre dernier une journée "Rencontres Fieci" sur le thème du Télétravail, à laquelle étaient conviés principalement nos négociateurs d'Accords.

Ainsi, nous avons pu échanger, au sein d'ateliers interactifs, sur les évolutions des pratiques dans le temps et leurs effets à moyen terme sur :

- Le management,
- La perception de l'entreprise,
- Le sentiment d'appartenance,
- Les protections et enjeux sociaux,
- La vision de soi-même, de sa famille

et de son environnement...

Et nous interroger sur la personne, la communauté, et l'approche éthique, sociale et environnementale, en lien avec le télétravail.

Cette journée, organisée dans Paris, a connu une participation active et a recueilli un franc succès, dans un cadre agréable, et dans le respect des gestes barrières.

Une restitution de cette journée sera effectuée, afin d'envisager, notamment, pour l'ensemble de nos adhérents, des "modèles" de futurs accords "TELETRAVAIL" qui tiendront compte des valeurs de la FIECI CFE-CGC. ≈



Prime de vacances et 13^e mois

Aux termes de l'article 31 "Prime de vacances" de la Convention Collective Bureaux d'Etudes :

"L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.

Toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre".

Comme vous le savez sans doute, cet article a été source de multiples jurisprudences, de diverses interprétations, depuis de nombreuses années.

Un récent arrêt de la Cour d'Appel de Versailles, en date du 17 mars 2021, rendu à l'encontre d'une grande entreprise du secteur, mérite toute notre attention sur ce sujet :

En effet, une salariée "demandait la condamnation de la société à lui verser la prime de vacances prévue à l'article 31 de la Convention Collective applicable". Celle-ci répondait "que la prime de 13^e mois qui vient s'ajouter à la rémunération mensuelle se substituait à la prime de vacances conformément aux dispositions de l'article 31 alinéa 2 de la Convention Collective". Le contrat de travail prévoyait que le salaire de la salariée « serait versé chaque fois de mois, treize fois dans l'année », les bulletins de paye mentionnant une "rubrique "13^e mois"", mais aucun "ne mentionnant de prime de vacances".

La cour d'appel a considéré que "au regard de son origine contractuelle et de son caractère fixe, le "13^e mois" qui constitue un élément fixe de la rémunération annuelle de la salariée, ne remplit pas les conditions pour être assimilé à la prime de vacances prévue à l'article 31 de la CC dite Syntec".

En conséquence, selon la Cour d'appel, "la demande de rappel de prime de vacances est fondée". ≈




swile

La carte et l'app au service de l'engagement des employés



La Swile Card.





Une carte unique.

-  Titres-resto
-  Titres cadeaux
-  Mobilité



La Swile App.

Une app au quotidien.

-  Sondages
-  Cagnottes
-  Remboursements
-  Messagerie



Nouveau service Alerte Eco FIECI CFE-CGC

(En partenariat avec METIS Expertise)

Dans une actualité où les sociétés de **notre Branche des Bureaux d'Etudes Techniques** traversent une crise importante, amplifiée par le COVID, l'hypothèse d'un PSE ne doit pas être écartée. Vous êtes nombreux à prendre contact avec **notre Fédération**, afin d'obtenir l'aide nécessaire.

Le rôle d'un syndicat est de conseiller, former, guider ses adhérents, quand ils en ont un besoin, mais aussi avant qu'ils aient ce besoin.

Concernant les PSE, anticiper l'«après» est une priorité pour réussir le «pendant».

Fort de ce constat, et afin :

- d'éviter la mise en place de PSE dans les entreprises,
- de vous guider et être à votre écoute dans ces moments difficiles,
- de vous donner les moyens nécessaires afin d'accompagner au mieux vos collègues,

Nous vous proposons un **nouveau service à destination des élus CSE et Délégués Syndicaux** :

“L'ALERTE ECO FIECI CFE-CGC”

En Partenariat avec METIS EXPERTISE

Ce service consiste en deux actions :

⇒ **Une action de conseil et d'assistance** : répondre à vos questions techniques et juridiques via une adresse courriel dédiée : alerte.eco@fieci-cgc.org

Si vous identifiez notamment un ou plusieurs des critères suivants, n'hésitez plus à envoyer un courriel en présentant votre situation de façon succincte :

- Une baisse importante de l'effectif,
- Une augmentation importante de l'inter-contrat,
- Une baisse importante du chiffre d'affaires,
- Des actions de votre direction qui ne reflètent pas la stratégie présentée.

Notre équipe d'experts et juristes en partenariat avec METIS, prendra contact avec vous pour vous aider et conseiller dans vos futures démarches.

Nos représentants auprès des instances paritaires Emploi et Formation, Sylvain DUTREMBLAY, Yannick SIHALATHAVONG et Larbi BESSA, vous accompagneront tout au long de votre process.

⇒ **Une action de formations en présentiel et à distance** : afin de mieux appréhender ce sujet et de développer plus largement vos connaissances sur les grands thèmes économiques liés au CSE, notamment :

- les comptes de l'entreprise, savoir les décrypter afin d'établir un diagnostic de la situation économique et financière,
- prévention des difficultés économiques et rôle préventif du C.S.E.,



- le licenciement économique collectif avec Plan de Sauvegarde de l'Emploi (P.S.E.),
- prévention des difficultés des entreprises – Le droit d'alerte économique,
- décrypter la politique sociale de son entreprise,
- orientations stratégiques : comment préparer la consultation ?
- anticiper les évolutions des emplois et des compétences à travers la GEPP (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours professionnels).

Un webinaire de présentation de ce nouveau service, animé par la FIECI & METIS EXPERTISE, a été proposé le 6 septembre dernier, auquel vous avez été nombreux à participer.

Vous pouvez retrouver ce webinar sur notre site FIECI, dans la rubrique Boîte à Outils.

Alors, n'hésitez plus à nous solliciter !

Une inquiétude ? une question ?

Le bon réflexe : alerte.eco@fieci-cgc.org

≈ matinée juridique

LA FIECI organise une nouvelle Matinée Juridique le 29 octobre 2021 de 9h à 13h, à destination de ses adhérents, et en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN, Avocats à Paris, sur le thème “Jurisprudence Sociale Individuelle et Collective – MARS 2021 à OCTOBRE 2021”, à laquelle il est possible de s'inscrire en ligne en répondant au mail reçu de nos services. Le support de présentation sera ensuite disponible sur le site de la FIECI.

Grâce à votre adhésion "FIECI", vous pouvez bénéficier de nos nombreuses formations, planifiées en visio ou en présentiel, tout au long de l'année.

Ci-dessous un récapitulatif des thématiques programmées d'ici fin 2021 !
 Une demande spécifique ? ...
 Une adresse : formation@fieci-cgc.com

EN PRÉSENTIEL (09h30-17h30)

• LECTURE DES COMPTES ET ANALYSE FINANCIÈRE NIVEAU 1
 21 & 22 OCTOBRE 2021

• DÉCRYPTER LES COMPTES DE L'ENTREPRISE
 26 OCTOBRE 2021

• PRÉVENTION DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES ET RÔLE PRÉVENTIF DU CSE
 04 NOVEMBRE 2021

• LES MOYENS D'ACTION DU CSE
 05 NOVEMBRE 2021

• OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME
 08 & 09 NOVEMBRE 2021

• INITIATION AUX MISSIONS SSCT
 08 & 09 NOVEMBRE 2021

• RÉFÉRENT HARCÈLEMENT
 16 NOVEMBRE 2021

• MANAGEMENT DE L'ÉQUIPE SYNDICALE
 22 & 23 NOVEMBRE 2021

• LECTURE DES COMPTES ET ANALYSE FINANCIÈRE NIVEAU 2
 29 NOVEMBRE 2021

EN VISIO

• DÉCRYPTER LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE
 29 OCTOBRE 2021 (10h-12h)

• LE DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE
 10 NOVEMBRE 2021 (10h-12h)

• PRÉPARER LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE
 18 NOVEMBRE 2021 (09h30-17h30)

• LE SECRÉTAIRE DU CSE
 25 NOVEMBRE 2021 (10h-12h)

• COMPRENDRE L'ÉPARGNE SALARIALE
 25 NOVEMBRE 2021 (17h-19h)

FORMATIONS SUR MESURE

Vous souhaitez suivre un cursus de formation essentiel pour un bon exercice de votre mandat ?
 Asseoir une crédibilité indispensable face aux représentants de l'entreprise, aux autres élus, et aux salariés ?

Pour la réalisation de notre cycle de formations "CSE" nous avons fait appel à nos partenaires experts qui interviennent régulièrement pour former nos adhérents.

Cycle financé par le CSE sur le budget de fonctionnement de ce dernier

Les membres élus titulaires et suppléants du CSE et le référent harcèlement bénéficiaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise, de la formation **Santé, de sécurité et conditions de travail (SSCT)**, conformément aux dispositions de l'article L 2315-18 du Code du Travail, dont le financement est pris en charge par l'employeur.



DATES

22-23-24 NOVEMBRE
 6-7 DÉCEMBRE



DATES

8-9 NOVEMBRE
 1^{er}-2-3 DÉCEMBRE



NOTRE PLAN DE FORMATION "FIECI" S1/2022 SERA ÉLABORÉ AUX ALENTOURS DU 15 Novembre.
 VOUS AVEZ UNE IDÉE DE THÉMATIQUE NON ENCORE PROPOSÉE À CE JOUR ?
 N'HÉSITEZ PAS À NOUS FAIRE DE VOS SOUHAITS. NOUS FERONS NOTRE POSSIBLE POUR Y RÉPONDRE FAVORABLEMENT.
 UNE QUESTION ? UN BESOIN FORMATION ? ÉCRIVEZ À : FORMATION@FIECI-CGC.COM



Stress au travail : cinq conseils pour mieux le maîtriser

Les situations stressantes, induites par l'activité ou générées par l'organisation et les relations de travail, ont un impact sur la santé des salariés. En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur, cependant le salarié peut agir pour se préserver. Le Groupe VYV, engagé autour des enjeux du bien-être, vous propose cinq conseils pour réduire cette pression.

1. Identifier ses sources de stress

Souvent, le stress est dû à **la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur**. Pour le réduire, il faut reconnaître les facteurs qui nous perturbent : **trop de dossiers à gérer? Des délais trop justes? Des objectifs inatteignables? Des moyens insuffisants? Un manager pas assez à l'écoute?** Ces sources de stress mieux identifiées permettront de négocier un délai, des ressources ou un réajustement des objectifs.

2. Savoir marquer ses limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de **savoir s'affirmer**. Il faut **prioriser ses tâches et ne pas hésiter à informer son manager lorsque la charge de travail est trop importante**. Mais une attitude trop affirmée peut conduire au conflit. Entre ces deux extrêmes, il faut **garder une attitude posée, argumenter** en cas de désaccord et surtout **proposer des solutions concrètes**, sans dénigrer celles des autres.

3. S'appuyer sur son entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'extérioriser les états d'âme avec des collègues ou des proches pour se sentir en pleine confiance. Le plus souvent, le lien social, le rire et la convivialité permettent de relativiser! **Parfois, verbaliser un problème permet de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide** souvent à mieux comprendre ce qui arrive et à agir efficacement.

4. Soigner son hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec **une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire face aux situations** avant qu'elles ne deviennent difficiles.

- La bonne recette pour notre corps? **Au moins 6 heures de sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes** dans la journée et **une activité physique régulière** (30 minutes, ou plus, de marche quotidienne) aident à évacuer les tensions.
- L'assiette anti-stress? **Plus de vitamines, moins de calories, de mauvaises graisses et d'excitants (alcool, café, tabac)**. Un bon équilibre alimentaire permet de lutter contre le surmenage.

5. Se ressourcer par des techniques simples

L'**imagerie mentale** est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à **visualiser une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables**. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage... **Un excellent antistress pour s'extirper facilement de l'environnement de travail et se rappeler un état de bien-être.**



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



Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, l'offre, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

Un espace physique exclusif

Le Shack, situé à Paris, offre un **espace convivial** pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'ateliers de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs sur toute la France** pour se réunir en région.

Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'**informations et d'outils pratiques** où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation** sont traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...
Objectif : donner la parole aux branches !

Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

Des savoir-faire pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

Des outils de diagnostics et d'études partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

Des échanges entre branches pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

Des apports de connaissances sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription ou écrivez-nous à lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir 
des branches
malakoff humanis