

## ≈ édito

# Un éditorial venu du futur



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

## ≈ sommaire

Jurisprudence .....	p. 3 à 7
Réseaux sociaux .....	p. 9
Développement syndical .....	p. 9
Formation .....	p. 10-12
Webinaire Fieci .....	p. 12
Élections CSE 2022 .....	p. 14
Affiches .....	p. 14

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°51 - décembre 2021

N° de commission paritaire : 1126 S 08329  
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, Carole Boyer  
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

Paris, janvier 2042

*Cela peut paraître invraisemblable aujourd'hui en 2042 mais ça s'est vraiment passé ainsi. Quand j'en parle aux jeunes, ils me regardent bizarrement ; ils se demandent sans doute si ma mémoire ne me joue pas des tours... et pourtant...*

*C'était la période sombre. Les systèmes de protection sociale se sont tous effondrés les uns après les autres. Oh, cela a commencé à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, presque en douceur. Si je me souviens bien, tout a démarré quand la notion de "risque zéro" a remplacé le droit à l'erreur... toute défaillance humaine est devenue insupportable, toute hésitation un aveu d'incapacité. La solution a été de supprimer l'Humain et son humanité et, chaque fois que c'était possible, de le remplacer par une super solution "fiable", numérique, connectée, mondialisée et globale.*

*Certains anciens Syndicats ont perdu pied, à commencer par ceux qui – peu de temps auparavant – parlaient de renverser le système pour les uns, ou d'accepter la "réforme" pour les autres. Ils ont subi – passivement – la disparition des protections sociales et accepté l'argument : "réduire les droits, la masse salariale, l'espace, et les conditions de travail, pour alléger les coûts de production et garantir l'avenir". Toute recherche d'un "plan B" est devenue une menace pour la Société, la tête bien enfouie dans le sable.*

*Et puis (je me rappelle, c'était il y a 20 ans déjà !), le paysage syndical a bougé considérablement ; deux tendances opposées se sont installées :*

- *d'un côté, ceux qui étaient trop marqués par leurs approches idéologiques pour "changer le monde" et pour pouvoir évoluer ont maintenu leur refus du dialogue et leur rejet de l'entreprise ou des autres ; on les appelle aujourd'hui "les dogmatiques". ... ils se sont affaiblis.*
- *l'autre tendance a consolidé sa crédibilité, c'est celle des "a-dogmatiques" ; des résistants qui ont refusé d'acheter un "prêt-à-penser", d'où qu'il vienne (du pouvoir, des employeurs, comme des partis politiques) ; leur agilité, leur approche de la réalité et de la modernité leur ont progressivement assuré leur prééminence sur les courants "historiques".*

*Ça a été un long combat, difficile, car il imposait à chacun une approche pragmatique nouvelle : accepter l'altérité et la diversité des points de vue et des situations, se former, intégrer chaque jour des données nouvelles, faire des choix et les assumer, s'engager dans un monde où l'incertitude permet de construire et où l'échec est une étape ; le seul monde réel qu'il faut réaménager en permanence.*

*Aujourd'hui, quand je pense à ces derniers, je pense à nous, et je vous dis bravo ! L'action que vous avez menée depuis cette année cruciale de 2022 a permis à la société, à nos branches professionnelles, de sortir du confort et de recommencer à construire notre destin.*

## Membres du C.S.E. : renforcez votre rôle de partenaire social

### Examen approfondi des informations économiques et sociales de l'entreprise

Un droit pour le Comité Social et Economique (C.S.E). de faire appel à l'expert-comptable

#### Missions récurrentes :

- Examen de la politique sociale, des conditions de travail et l'emploi
- Examen de la situation économique et financière de l'entreprise
- Examen des orientations stratégiques de l'entreprise

#### Missions ponctuelles :

- Assistance du Comité en cas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Assistance du Comité en cas de droit d'alerte économique
- Assistance du Comité en cas d'OPA ou de recherche d'un repreneur
- Assistance des O.S. dans la négociation d'un PSE ou d'un accord de performance collective
- Assistance du Comité au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise

### Formation et accompagnement des représentants du personnel



#### Formation des représentants du personnel :

- Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de votre mandat
- Pour maîtriser les impacts des Ordonnances Macron dans la mise en place et le fonctionnement du C.S.E.
- Pour vous perfectionner en gestion, droit social et techniques de négociation

#### Accompagnement des élus du Comité :

- Pour fédérer les élus autour d'un objectif commun
- Pour bénéficier de l'expérience de nos consultants

Des missions d'accompagnement régulières ou ponctuelles pour définir votre trajectoire et renforcer votre rôle de partenaire social

**02 38 73 98 01**

info@metis-expertise.fr

www.metis-expertise.fr

50, rue Tudelle 45100 ORLEANS

# Jurisprudence individuelle



## BARÈME MACRON : MONTANT EXPRIMÉ EN BRUT

Cette indemnité, à la charge de l'employeur en cas de condamnation, est exprimée en mois de salaire brut.

Source : Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 20-18.782

## LA PÉRIODE D'ÉVICTION OUVRE DROIT À ACQUISITION DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS POUR LE SALARIÉ RÉINTÉGRÉ APRÈS UN LICENCIEMENT NUL

La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence et s'aligne sur la décision de la CJUE du 25 juin 2020 qui considère qu'un travailleur a droit, en cas de réintégration après avoir constaté la nullité de son licenciement, en plus du montant des salaires qu'il aurait dû percevoir pour la période comprise entre son licenciement illégal et sa réintégration dans son ancien emploi, aux congés payés correspondants ou, au terme de sa relation de travail, à une indemnité de congés payés, et ceci même s'il a occupé un autre emploi durant cette période.

Source : Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 2021, n° 19-24.766

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LE CADRE DIRIGEANT, UN ÉLECTEUR COMME LES AUTRES ?

Le Conseil constitutionnel déclare contraire à la Constitution l'article L. 2314-18 du code du travail tel qu'interprété par la Cour de cassation qui prive de la qualité d'électeurs au CSE les salariés qui disposent d'une délégation d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui représentent ce dernier devant les institutions représentatives du personnel.

Car, "en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs".

Rappelons que cette QPC avait été transmise à l'occasion d'un contentieux concernant des directeurs de magasin de la société Carrefour qui avaient été inscrits en qualité d'électeurs au CSE.

Source : Cons. const. 19 nov. 2021, n° 2021-947 QPC

## LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR – ET LES NOTES DE SERVICE QUI LE COMPLÈTENT – NE PEUVENT ÊTRE OPPOSÉS AU SALARIÉ QUE SI L'EMPLOYEUR A ACCOMPLI LES DILIGENCES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL

A savoir : établissement du R.I. par l'employeur, avis du CSE, communication en 2 ex. à l'Inspecteur du Travail, dépôt au greffe du CPH.

Ici, le Règlement intérieur avait été envoyé à l'IT sans être accompagné de l'avis du CSE, qui a été recueilli postérieurement ; il est donc inopposable au salarié et les sanctions prononcées à son encontre doivent être annulées.

Il en va de même pour toutes les notes de service à valeur de RI (note sur les absences, règles éthiques, charte informatique), mais pas pour celles qui ne sont que des simples modalités d'application d'une disposition du RI.

Source : Cass. soc. 10 novembre 2021 n° 20-12.327F-D

## SUCCESSION DE CDD D'USAGE

Une formatrice a été engagée par une Association d'octobre 2000 à juin 2016, via 644 CDD d'usage successifs, dont elle a demandé la requalification en CDI. Elle a obtenu gain de cause, même si le recours au CDD était d'usage dans son domaine d'activité.

Source : Cass. soc., 4 novembre 2021, n° 20-17.859

## LICENCIEMENT DANS UN GROUPE DE SOCIÉTÉS : LE DRH D'UNE FILIALE NE PEUT PAS LICENCIER UN SALARIÉ D'UNE AUTRE FILIALE

Le Directeur général d'une société est licencié par la DRH d'une autre société du groupe, qui disposait d'un mandat de l'employeur pour cela. Le salarié conteste,

(suite page 4)



au motif que la DRH n'avait pas de légitimité pour agir puisqu'elle n'exerçait pas un pouvoir sur la direction de sa société, malgré la délégation de pouvoir reçue.

La cour de cassation donne gain de cause au salarié, car "la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement".

Pour rappel, seul le DRH de la société mère, dont les fonctions pouvaient s'exercer au sein des sociétés filiales, peut conduire une procédure de licenciement dans une filiale. En aucun cas, le DRH d'une filiale peut mener une procédure de licenciement dans une autre filiale et ce, même en cas de mentions contractuelles contraires.

Source : Cass. soc., 20 octobre 2021, n° 20-11.485

### LICENCIEMENT ET CONTEXTE DE VIOLENCES

Une violente altercation a lieu dans un centre d'appels, au cours de laquelle un salarié avait subitement et violemment frappé son bureau. La salariée assise derrière avait perdu l'équilibre et s'était cognée la jambe. Elle avait alors porté un coup à la tête du collègue et avait proféré des menaces de mort. Cela avait profondément perturbé et choqué les autres collègues présents.

La salariée est licenciée pour faute grave et conteste son licenciement. La lettre de licenciement précisait : "Même si nous avons bien compris que vous n'aviez pas été l'initiatrice du premier acte de violence, nous ne pouvons tolérer que vous menaciez de mort l'un de vos collègues de travail".

Pour la Cour de cassation, l'ensemble des faits reprochés à la salariée et commis à l'égard d'un collègue de travail s'étaient produits en réaction à l'agression subite et violente dont elle avait été victime de la part de ce dernier, dans un contexte professionnel de tension psychologique et de fréquentes altercations.

Ces faits ne caractérisaient ici ni une

faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans certaines circonstances particulières et selon le contexte professionnel, le juge peut rejeter la faute grave et même la cause réelle et sérieuse du licenciement pour des faits qui, sans ce contexte, auraient été considérés comme graves.

Source : Cass. soc., 20 octobre 2021, n° 20-10.613

### LICENCIEMENT ET ABSENCE PROLONGÉE

Un chauffeur livreur chez Chronopost est licencié en raison d'une absence prolongée de 13 mois perturbant le fonctionnement de l'entreprise. Il conteste son licenciement et, débouté, se pourvoit en cassation.

La Haute Juridiction constate que les éléments retenus par les premiers juges, à savoir "l'absence prolongée du salarié en raison de ses arrêts de travail successifs a engendré une désorganisation de l'entreprise, que la société ne pouvait pas pallier à cette absence indéfiniment par les intérimaires et les autres salariés de l'entreprise et qu'après analyse des éléments produits aux débats et conformément aux motifs évoqués dans la lettre de licenciement, les conditions cumulatives permettant de fonder le licenciement du salarié sont remplies" sont des affirmations générales. Or, ils auraient dû plutôt rechercher la raison de l'obligation d'embauche d'un salarié en CDI et l'impossibilité réelle de faire appel à un salarié en CDD.

Source : Cass. soc., 13 octobre 2021, n° 20-18.760

### EMPLOYEUR OBLIGEANT UN SALARIÉ À 100 % EN TÉLÉTRAVAIL À VENIR DORÉNAVANT AU BUREAU

L'affaire prend une résonance particulière en cette période : un employeur voulait obliger un salarié à 100 % en télétravail à venir dorénavant au bureau, estimant que cette habitude était excessive. (Depuis plusieurs années, elle tra-

villait entièrement de chez elle et ne venait qu'épisodiquement dans les locaux de son entreprise). Or, l'employeur a subitement voulu l'obliger à venir au siège tous les lundis et mardis, ce qui posait de graves problèmes à cette salariée parce qu'elle habitait loin de son entreprise, et l'obligeait à partir de chez elle dès le dimanche soir et à prendre une chambre d'hôtel à ses frais. La salariée a mis fin à son contrat en demandant au CPH une résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La cour d'appel d'Orléans a considéré que ce télétravail à 100 % était devenu au fil des années un usage et qu'un tel changement bouleversait la vie personnelle de la salariée et mettait en danger sa santé. L'imposition éventuelle d'un "nouveau lieu de travail" ici aurait dû faire l'objet d'un avenant, et la salariée, si elle l'avait refusé, aurait dû faire l'objet d'un licenciement avec versement des indemnités correspondantes.

La Cour de cassation avait déjà tranché dans ce sens, reconnaissant l'existence tacite du télétravail sans qu'il y soit fait mention dans le contrat de travail, si cette pratique est ancienne, bien ancrée et que la fin du télétravail perturbe sérieusement la vie du salarié.

Source : Cour d'Appel d'Orléans, chambre sociale, 7 décembre 2021 (19/01258)

### RÉMUNÉRATION VARIABLE : FIXER DES OBJECTIFS IRRÉALISABLES OU NE PAS EN FIXER DURANT PLUSIEURS ANNÉES PEUT JUSTIFIER UNE PRISE D'ACTE

L'absence de paiement de la rémunération variable sur plusieurs années en raison du caractère irréaliste des objectifs définis, ou de leur absence de fixation, peut valablement motiver une prise d'acte. À cet égard, il revient à l'employeur de prouver que les objectifs fixés au salarié sont réalisables.

Un salarié avait été embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2013. Sa rémunération comprenait une partie fixe et une partie variable (intéressement sur les ventes qu'il

réalisait). Une annexe définissait les modalités de la part variable de la rémunération et les objectifs à atteindre pour l'année 2013. Il n'était pas précisé que ces objectifs devaient être annuellement fixés (quantité et nature). Pour l'employeur, cela signifiait clairement que les "objectifs fixés n'étaient pas discutés chaque année et qu'ils étaient de facto maintenus, faute d'un autre accord" entre le salarié et lui.

De son côté, le salarié reprochait l'absence de paiement de la partie variable, alors que, selon lui, les objectifs fixés pour l'année 2013 étaient irréalisables et que l'employeur aurait dû lui fixer des objectifs pour les années 2014 et 2015.

En conséquence, en janvier 2016, il avait pris acte de la rupture de son contrat de travail et réclamé le paiement de la part variable pour les exercices 2013, 2014 et 2015.

La Cour de Cassation a donné raison au salarié après avoir constaté que l'employeur ne produisait aucun élément de nature à établir que les objectifs qu'il avait fixés au salarié pour l'année 2013 étaient réalisables, et que les objectifs fixés dans l'annexe au contrat de travail l'étaient pour la seule année 2013, sans reconduction possible pour les années suivantes.

Car lorsqu'un employeur conditionne le versement d'une rémunération variable à l'atteinte d'objectifs, il doit d'une part fixer ces objectifs et d'autre part être mesure de démontrer que les objectifs fixés sont réalisables.

De ce fait, elle a condamné l'employeur au versement de rappels de salaire sur la rémunération variable pour les trois exercices et au versement d'indemnités de rupture au titre de la prise d'acte jugée justifiée.

Source : Cass. soc. 15 décembre 2021, n° 19-20978 FSB

### DISCRIMINATION SYNDICALE : L'ABSENCE D'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION CARACTÉRISE LA DISCRIMINATION

La discrimination syndicale est caractérisée lorsqu'un salarié (ici Délégué syndical et RSCE) ne bénéficie pas des entretiens annuels d'évaluation et subit une

inégalité salariale, même si l'employeur justifie du fait qu'aucun salarié ne bénéficie de ces entretiens, mandat syndical ou non, et que son salaire suit néanmoins une courbe linéaire, excluant tout lien avec son mandat de représentation.

Source : Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-14.700

### LICENCIEMENT NUL : RÉINTÉGRER UN SALARIÉ HARCELEUR EST IMPOSSIBLE

Il est impossible pour un employeur de réintégrer à son poste une salariée protégée dont le licenciement – pour faute grave pour avoir harcelé ses collaborateurs – est nul du fait de l'annulation de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans cette affaire, les collaborateurs de la salariée se plaignaient de faits de harcèlement moral et avaient même exercé leur droit de retrait quand l'inspection du travail avait refusé une première fois d'autoriser le licenciement.

Tenu à une obligation de sécurité et de prévention du harcèlement moral, l'employeur ici ne pouvait pas réaffecter la salariée à son poste de supérieure hiérarchique desdits salariés.

Source : Cass. soc. 1<sup>er</sup> décembre 2021, FP-B, n° 19-25.735

### CONTRAT À TEMPS PARTIEL : LA LIBERTÉ D'ORGANISATION DU SALARIÉ NE DISPENSE PAS L'EMPLOYEUR DE MENTIONNER UNE DURÉE PRÉCISE DE TRAVAIL

Sauf exceptions prévues par la loi, il ne peut être dérogé par l'employeur à l'obligation de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel mentionnait seulement un horaire mensuel de 86,67 heures et, s'agissant des horaires : 8 h 30 à 12 h 30 ou de 14 h à 18 h, "suivant le choix du salarié", et n'indiquait pas la répartition de

la durée de travail.

Cet arrêt vient donc rappeler la nécessité de déterminer précisément au sein du contrat de travail à temps partiel, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sans que le salarié ne puisse bénéficier d'une liberté d'organisation, au risque de voir le contrat de travail à temps partiel requalifié en contrat de travail à temps plein.

Source : Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-10.734 FS-B

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

Le salarié peut-il refuser d'effectuer les heures supplémentaires qui lui sont demandées par son employeur ? Sauf lorsque ce dernier ne respecte pas la réglementation applicable, la réponse apportée par la jurisprudence est négative.

Mais l'employeur qui impose un horaire collectif impliquant une durée du travail (50 minutes de plus par jour, portant la durée du travail du salarié de 35 heures à 39 heures par semaine) qui excède la durée légale, ainsi que la réalisation systématique et constante d'heures supplémentaires, modifie le contrat de travail.

Le salarié peut valablement refuser d'accomplir les heures supplémentaires instaurées dans le cadre de cet horaire collectif.

En effet, la Cour de cassation considère que ce caractère systématique du recours à des heures supplémentaires a pour effet de modifier la durée du travail du salarié. Or, les heures supplémentaires ne peuvent pas être utilisées pour augmenter la durée hebdomadaire de travail. Auquel cas, il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès du salarié.

Source : Cass. soc., 8 septembre 2021, n° 19-16.908 F-D

(suite page 7)





## Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

### Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant – aidé » sa priorité.

Nous avons développé la plateforme « Proche des aidants », un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.**

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme « Proche des aidants ».



Accédez à la plateforme  
« Proche des aidants »

### L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.** L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

- 11 millions** d'aidants en France \*
- 54 %** ignorent qu'ils sont aidants \*
- 60 %** des aidants sont des actifs \*\*
- 80 %** travaillent à temps complet \*\*

### Conseils aux proches aidants en activité

#### • Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

#### • Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

#### • Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues** (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades).

### Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

Pour plus d'informations, contactez-nous :  
[relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

\* Enquête BVA.

\*\* Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.

### LA MODIFICATION IMPOSSIBLE DE LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PAR ACCORD COLLECTIF

Le montant et la structure de la rémunération prévue par le contrat de travail ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

Un accord collectif avait prévu de répartir la rémunération d'un salarié en réduisant le taux de rémunération du salaire de base pour y intégrer une prime d'ancienneté. Ce changement n'avait pas pour effet de modifier le montant global de la rémunération perçue par le salarié.

La Cour de cassation, fidèle à sa position, confirme que cette modification de la structure de la rémunération par accord collectif s'accompagnant d'une réduction du taux horaire du salaire de base pour y ajouter une prime d'ancienneté, constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié, même sans modification du montant global perçu par le salarié.

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

### L'EMPLOYEUR QUI N'A PAS ENGAGÉ DE CONCERTATION AVEC LE SALARIÉ POUR FIXER LES OBJECTIFS ANNUELS DOIT VERSER INTÉGRALEMENT LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Si l'employeur a manqué à son obligation contractuelle d'engager chaque année une concertation avec le salarié en vue de fixer les objectifs dont dépendait la partie variable de la rémunération, la rémunération variable contractuellement prévue doit être versée intégralement pour chaque exercice.

En effet, s'il est prévu contractuellement que le salarié et l'employeur fixent annuellement d'un commun accord les objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération, et si aucun accord n'a pu être trouvé entre l'employeur et le salarié, il revient au juge de déterminer le montant de la prime en fonction des critères visés au contrat, des accords des années précédentes et, à défaut, des données de la cause (Cass. soc., 9 mai 2007, no 05-



45.613 D ; Cass. soc., 27 avril 2017, no 15-21.992 D).

Mais dans l'hypothèse où l'employeur est défaillant dans son obligation d'engager cet échange, la Cour de cassation estime ici que "la rémunération variable contractuellement prévue devait être versée intégralement pour chaque exercice".

La solution n'est pas surprenante puisque la Haute juridiction a également jugé à plusieurs reprises que lorsque la part variable de la rémunération dépend

d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur et que celui-ci s'abstient de les préciser, la rémunération doit être versée au salarié intégralement à hauteur du bonus maximum (Cass. soc., 24 octobre 2012, no 11-23.843 D ; Cass. soc., 10 juillet 2013, no 12-17.921 D ; Cass. soc., 25 novembre 2020, no 19-17.246 D).

Source : Cass. soc., 4 novembre 2021, n° 19-21.005 F-D

## Jurisprudence collective

### C'EST À LA SECTION SYNDICALE QUI N'A PAS ÉTÉ INVITÉE À NÉGOCIER LE PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL DE PROUVER QU'ELLE A AU MOINS DEUX ADHÉRENTS

Pour rappel, l'employeur doit inviter les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale (comptant donc au moins deux adhérents) dans l'entreprise ou l'établissement, à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Le défaut d'invitation constitue une irrégularité qui, par nature, affecte la validité des élections et constitue une cause d'annulation de celles-ci.

Mais il appartient au syndicat de justifier que la section syndicale qu'il a constituée comportait au moins deux adhérents

à la date de l'invitation à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation indique que si l'employeur n'a pas invité une section syndicale car il estimait qu'elle n'existait plus faute d'adhérents, il appartient au syndicat de justifier qu'elle comportait au moins deux adhérents à cette date. S'il y parvient, le juge pourra prononcer la nullité des élections.

L'existence d'une section syndicale peut être contestée à l'occasion d'un contentieux relatif à la négociation du PAP.

Source : Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-16.696 F-B

# Malakoff Humanis est là pour vous !

*Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... les sources de fragilité sont nombreuses. Chaque jour, nous accompagnons nos assurés et leur famille avec des solutions concrètes, un accompagnement personnalisé et des aides financières <sup>(1)</sup> autour de 5 thématiques : handicap, aidants, cancer, bien-vieillir et fragilités sociales.*

## Notre objectif ? Protéger et améliorer la qualité de vie de chacun avec :

- des dispositifs sur-mesure pour vivre le handicap autrement,
- des solutions concrètes pour ceux qui prennent soin d'un proche au quotidien,
- un accompagnement personnalisé pour faciliter le retour à l'emploi des personnes atteintes d'un cancer ou d'une maladie grave,
- des réponses aux questions et des solutions pour aborder sa retraite en douceur,
- des services qui protègent les salariés et leur famille dans tous les moments de la vie même les plus difficiles.

Acteur majeur de la protection sociale, Malakoff Humanis place l'humain au cœur de ses solutions d'accompagnement et de ses innovations pour offrir à ses clients la meilleure qualité de services. Engagé pour une société plus inclusive, Malakoff Humanis est convaincu que les entreprises ont un rôle à jouer au sein de la société et qu'elles doivent contribuer à la rendre plus juste et plus inclusive.

Vous souhaitez découvrir et/ou souscrire à nos offres, rendez-vous sur notre site internet : [malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)

Retrouvez-nous sur  
[malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)



## Héros du quotidien, les aidants ont besoin de soutien.

**Saviez-vous qu'en France aujourd'hui, presque 1 salarié sur 5 est un aidant <sup>(2)</sup> ?** C'est à dire une personne qui vient en aide à un de ses proches en situation de handicap, de dépendance ou de maladie, tout en poursuivant son activité professionnelle. Par manque de temps, stress, difficultés d'organisation... les impacts sur la vie professionnelle sont nombreux (absentéisme, concentration, fatigue...).

**Malakoff Humanis, leur donne un coup de pouce avec des services concrets et des aides financières** pour rester auprès d'un enfant gravement malade ou en cas d'hospitalisation, profiter d'un répit, accompagner un proche en fin de vie, se renseigner sur les démarches (Ligne Info Aidant) ou en savoir plus avec un site internet d'informations, d'orientation et de services pour les aidants et les aidés ([essentiel-autonomie.com](http://essentiel-autonomie.com)).

(1) Nos aides sont attribuées sous condition de ressources et en complément des dispositifs publics. (2) Source : Baromètre et santé et qualité de vie au travail, réalisé auprès de 3500 salariés du secteur privé, Malakoff Humanis 2018.



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



## ≈ réseaux sociaux

# La FIECI sur les réseaux sociaux

La FIECI développe encore sa présence et poursuit son installation sur les réseaux sociaux, les alimentant au quotidien, loin devant les autres Organisations syndicales de la Branche.

Elle conquiert un public également de plus en plus jeune.

Ainsi, à ce jour, nous enregistrons près de 21.000 abonnés sur LinkedIn, plus de 850 sur Twitter, 1.300 sur Facebook et 3.300 sur Viadeo.

Et nos audiences cumulées 2021 sont :

➤ pour Facebook 49.688 vues (2020 : 50.386) – 1,4 %

➤ pour Twitter 313.248 vues (2020 : 301.000) + 4 %

➤ LinkedIn 734.120 vues (2020 : 475.723) + 54,3 %

Les articles ayant eu le plus de “vues” et de “likes” en 2021 ont été notamment (ainsi que nos affiches associées à ces thèmes, largement diffusées et reprises) :

➤ Il faut savoir dire stop ! Les nouvelles technologies ne doivent pas rendre esclave du travail

➤ Senior Or Not Senior ? On doit travailler et cotiser plus longtemps et prendre sa retraite plus tard

➤ Égalité femme/homme : ce sont les femmes qui en parlent le mieux

➤ BurnOut : “il faut soigner ceux qui vont mal, mais aussi le travail lui-même”

➤ Un bateau s'échoue et tout s'arrête... Relocalisons les productions ! CFE-CGC, notre ADN, vous défend

➤ Harcèlement, dénigrement : Nous pouvons tous casser la chaîne de la violence morale ou physique

➤ Baisse des Indemnités Chômage, Retraites tardives, Charge de travail... Stop au matraquage de l'encadrement ! ≈



## ≈ goodies

**La FIECI vous propose toute une gamme de goodies, disponibles dans nos locaux, et pour certains par envoi postal sur commande. En voici quelques exemples.**



## ≈ événement fici

# Le développement syndical

Notre Fédération a organisé le 15 décembre dernier une journée “Événement Fici” sur le thème du “Développement syndical”, à laquelle étaient conviés à Paris, et par visioconférence pour d'autres personnes plus éloignées géographiquement, une trentaine de nos militants, des intervenants, et nos partenaires.

Nous avons débuté la journée par une présentation synthétique du bilan 2017/2020 en matière de développement syndical, et des objectifs de représentativité pour les élections à venir, avec des retours d'expériences des participants, essentiels pour partager les pistes de réflexion de travail et de méthodologie pour un développement plus efficace.

Ensuite, face à un monde qui bouge et se complexifie, au regard de la crise que nous traversons et du télétravail qui s'impose à tous, nous avons échangé sur les différents modes de communication à la disposition des adhérents qui peuvent être dorénavant et efficacement utilisés, suite à la



présentation par une intervenante spécialisée des différents réseaux sociaux, de leurs usages et de leurs spécificités.

Cette journée, dans un cadre agréable, et dans le respect des gestes barrières, aura permis, nous l'espérons, d'œuvrer à bâtir le “développement gagnant” de demain, indispensable à la poursuite de notre activité.

Vous pouvez retrouver les différentes présentations associées à cette journée sur notre site FIECI.

**Nous sommes ravis de constater chaque année l'intérêt que vous portez à nos formations.**

### **2021 en quelques chiffres :**

**Les formations proposées par la FIECI CFE-CGC c'est :**

- **61 formations/webinaires - 42 thématiques**
- **554 adhérents formés - 680 h de formations**
- **12 formateurs, experts compétents pour répondre à vos besoins et attentes.**

**MERCI pour votre fidélité !**

**Nous espérons vous retrouver nombreuses et nombreux durant ces prochains mois, en visio et/ou en présentiel en fonction de l'évolution sanitaire.**

**Faisons de 2022, une année riche en formations !**

### **ACCÈS AUX FORMATIONS**

**“La formation est l'axe majeur de notre action syndicale pour faire monter en compétences l'ensemble de nos adhérents. C'est le premier sujet abordé par nos militants quand on va à leur rencontre.** Ils sont en effet confrontés à des négociations de plus en plus complexes et à des enjeux humains de plus en plus prégnants. Or, on ne peut être efficace que si l'on est bien formé et affûté. Nous adaptons sans cesse notre offre pour répondre aux exigences. Sans oublier le fait qu'au-delà de la partie purement technique, les sessions de formation représentent un formidable brassage de contacts humains et de bonnes pratiques syndicales !”.

**La FIECI CFE-CGC prend à cœur les besoins et attentes de nos militants et ainsi renforce l'offre en mettant à votre disposition des formations en phase**

avec l'actualité (**Télétravail ; Négociation Égalité Pro : Droit du travail ; Élections Professionnelles ; Règlement intérieur du CSE...**), en vous proposant également des cycles “sur-mesure” de formations **économique, financière et juridique, mais aussi Conditions de Travail.**

De véritables opportunités proposées en visio et/ou en présentiel à destination de nos élus et adhérents pour exercer au mieux leurs mandats, et développer leurs connaissances. Ceci grâce à une **communauté d'experts** aux profils variés (juristes, financiers, comptables, psychologues du travail,...) qui vous accompagnent au mieux dans votre démarche.

**... Et si vos bonnes résolutions 2022 commencent par la formation ?**



**N'oubliez pas ! Votre adhésion vous permet de bénéficier de toutes nos formations à hauteur du nombre de jours accordé dans le cadre du congés de formation économique, sociale, ou syndicale soit : 12 jours par an pour tout salarié et 18 jours pour les personnes appelées à exercer des responsabilités syndicales.**

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**

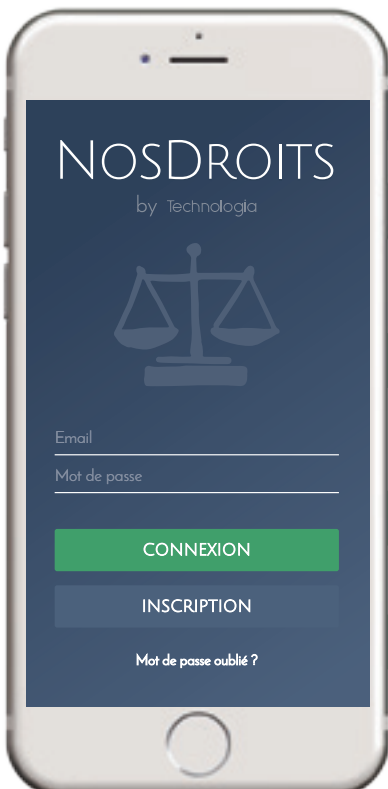
**01 40 22 93 63**

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 



# Formation professionnelle : les partenaires sociaux entrent en campagne

**Développer nos compétences individuelles et collectives,  
Ne pas rester immobile,  
L'avenir a besoin de compétences et de formations pour se concrétiser !**

Les partenaires sociaux ont conclu le 15 octobre 2021 un accord-cadre sur la formation professionnelle. De nouvelles négociations entre partenaires sociaux se présenteront dans les prochains mois.

Le texte annonce le lancement de 7 chantiers de négociation pour le premier semestre 2022.

La première démarre le 7 janvier sur la formation professionnelle.

Il y aura donc certainement des évolutions en 2022 que nous aurons à mettre en œuvre dans nos instances respectives ! L'objectif est de fournir à l'équipe gouvernementale qui se mettra en place après les élections une feuille de route "clé en main" pour adapter la réforme de 2018 ;

Une façon, pour les syndicats de salariés et les organisations patronales, de reprendre la main sur le sujet "formation professionnelle".

**Les sept négociations à venir que les partenaires sociaux veulent boucler d'ici à juin 2022 :**

- 1. Encourager durablement le recours à l'alternance.**
- 2. Professionnaliser l'usage du CPF.**
- 3. Compétences enjeux stratégiques pour les entreprises.**
- 4. Simplifier le système de certification.**
- 5. Pilotage de la formation professionnelle.**
- 6. Financement de la formation professionnelle.**
- 7. Transitions professionnelles.**

## Mode d'emploi négociation PAP

Notre Fédération a réalisé le 26 novembre dernier un webinaire de deux heures ayant pour thème "Mode d'emploi négociation PAP", durant lequel intervenaient certains de nos "Protocoleurs aguerris".

Au-delà des conseils et retours d'expériences qui ont été donnés, nous avons décidé de mettre à disposition des sessions de formation exclusivement dédiées aux bonnes pratiques du PAP. Ces sessions seront réalisées auprès de groupes de 8 à 12 personnes, d'une durée de 2h00 environ les 25 & 27 Janvier 2022.

En effet, un nouveau cycle électoral et de nouvelles élections se profilent... et de nouveaux protocoles seront à négocier.

Nous avons besoin de toutes les forces vives pour œuvrer sur ce sujet, capital, et augmenter notre implantation via ces négociations.

N'hésitez pas, vous aussi, à revenir vers nous si vous souhaitez vous-même renforcer notre équipe de "Négociateurs / Développeurs", nous avons besoin de vous. Rejoignez-nous !

Pour ce faire,

- Nos négociateurs vous apporteront tous les conseils nécessaires pour aboutir à une négociation optimale.
- Ils pourront également vous accompagner lors de vos premières missions.
- Un support (documentaire et argumentaire) complet vous sera envoyé à l'issue du webinaire.



## Sextant Expertise c'est :

- **80 experts, aux profils variés et complémentaires,**  
> analystes économiques et financiers, spécialistes en ressources humaines, spécialistes dans le domaine de la santé et des conditions de travail
- **à vos côtés pour faire le point sur les enjeux,**  
> stratégiques, sociaux, économiques, financiers, santé et conditions de travail de votre entreprise
- **présents et impliqués tout au long de l'année.**  
> nous vous accompagnons dans vos négociations et lors de la rédaction de vos avis

## Des experts à vos côtés pour agir :

### Informations-consultations récurrentes



**Orientations stratégiques**  
de l'entreprise



**Situation économique**  
et financière de l'entreprise



**Politique sociale**  
de l'entreprise, les condi-  
tions de travail et l'emploi

### Autres cas de recours à l'expertise



**Projets de licenciements  
collectifs**  
*(pour motif économique : PSE)*



**Préparation à la négocia-  
tion sur l'égalité profes-  
sionnelle** *(entreprises d'au  
moins 300 salariés)*



**Cas de risque grave**  
*(identifié et actuel, lorsqu'une  
maladie professionnelle ou à  
caractère professionnel est  
constaté dans l'établissement)*



**Opération de  
concentration et  
OPA**



**Droit d'alerte écono-  
mique**



**Introduction de nou-  
velles technologies  
ou projet important**

## Des consultants disponibles et engagés :



**N'hésitez pas à nous contacter !**

01 40 26 47 38

infos@sextant-expertise.fr

www.sextant-expertise.fr



**Nous intervenons  
partout en  
France**

**L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES**

# Élections du CSE 2022

Cher(e) Collègue,  
Que vous soyez candidat(e) ou non au CSE...

Nous tenir informés du nouveau cycle électoral qui se présente au sein de votre entreprise,

- **c'est participer activement à la vie de celle-ci,**  
**et**
- **permettre le développement de la CFE-CGC !**

Alors... dès que votre Direction annonce par mail ou par affichage le lancement de ses élections  
du Comité Social Économique,

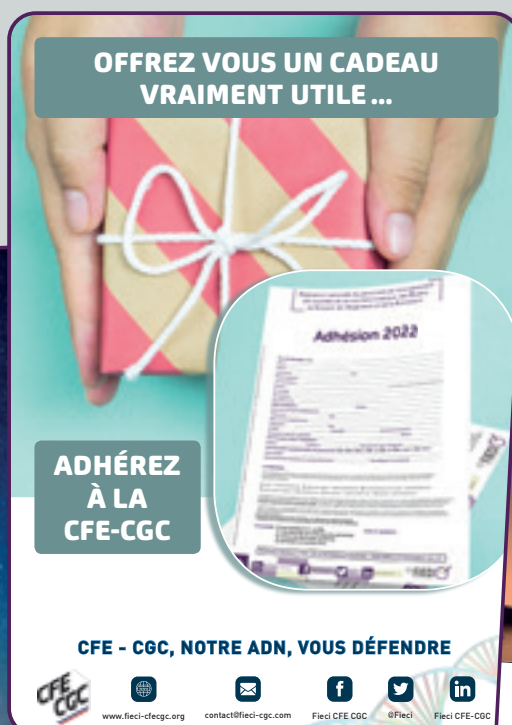
MERCI de nous écrire à l'adresse [contact@fici-cgc.com](mailto:contact@fici-cgc.com)

Cette information nous est précieuse.

Elle nous permettra de préparer au mieux ce nouveau cycle électoral pour un meilleur fonctionnement à venir de votre CSE.

Pour toutes questions, y compris pour un éventuel souhait de candidature, nous restons à votre entière disposition par mail ou par téléphone (01 42 46 33 33).

MERCI A TOUS !








# 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



*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