

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Un printemps, des certitudes et des incertitudes

Le printemps est considéré dans les régions tempérées comme la première des saisons ; après l'hiver qui symbolise l'arrêt de l'activité, le sommeil, voire la mort, le printemps signifie le redémarrage, le réchauffement, le réveil, le renouveau, la renaissance... beaucoup de "re-" qui sont censés exprimer un dynamisme tout neuf !

Est-ce le sentiment qui domine aujourd'hui ? Hélas notre ciel mental est encombré d'images mortifères qui brident les énergies : le Covid va-t-il nous imposer un nouveau variant ? La guerre est-elle installée pour des années en Europe avec ses victimes innocentes et ses impacts économiques et sociaux désastreux ? Derrière leurs beaux discours, nos démocraties sont-elles encore capables de manifester l'attachement des peuples aux rendez-vous électoraux ?... Le blues... (vous avez dit "le blues" ?!)

Eh bien, je vous propose d'en sortir et de se concentrer sur nos fondamentaux avec, pour commencer, une provocation nécessaire : oser défendre nos salaires et notre pouvoir d'achat. Depuis des années, le discours dominant évoque avant tout les "plus démunis", les "bas salaires", les "laissés-pour-compte"... en oubliant ou en caricaturant les classes moyennes, artificiellement rattachées aux "nantis", aux "riches", à ceux qui ne devraient surtout pas se plaindre de leur sort.

Mais est-on "riche" lorsque l'on gagne 4.000 euros bruts par mois ? Quel est le "reste à vivre" une fois réglées toutes les charges ? Quelles sont les aides dont, par le jeu des plafonds, on ne bénéficie plus ? Les dépenses inévitables liées aux rythmes de travail, aux accélérations nécessaires, aux week-ends perturbés ? Parlons-en sans complexe et surtout, n'oublions pas que les salariés de nos métiers dégagent une forte valeur ajoutée qui tire l'économie vers le haut pour le bénéfice de tous, actionnaires et ensemble des salariés compris. Ce revenu, c'est évidemment beaucoup comparé au revenu médian national, et plus encore comparé au Smic, mais c'est aussi parfois insuffisamment payé au regard de la qualification du salarié, de la prestation effectuée, de sa facturation induite, de l'investissement du salarié concerné, de la marge financière dégagée par son travail, de ses compétences ... et de ses charges.

La FIECI a pour vocation le soutien des forces actives de nos entreprises, c'est pourquoi il faut aussi éviter qu'une égalisation excessive "vers le bas" ne génère de nouvelles discriminations certes officieuses mais bien réelles : discriminations anti-compétences, anti-seniors,... qui sont finalement bien pratiques pour protéger les dividendes.

Alors, avec le printemps, que les incertitudes – encore nombreuses – de 2022 ne nous empêchent pas de nous recentrer toujours sur nos convictions et nos objectifs de progrès.

Michel de La Force

≈ sommaire

Signature charte	p. 3
Matinée juridique	p. 3
Jurisprudence	p. 4 à 10
CSE : Bilan	p. 10
Webinaires & Service ...	p. 11
Formations	p. 12 à 14
Affiches	p. 14

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°52 - mars 2022

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

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

La FIECI, signataire de la charte de développement de l'emploi et des compétences

Le 30 mars 2022, la FIECI a signé la Charte de développement de l'emploi et des compétences ("Métiers en tension") pour le secteur du Numérique appartenant à notre Branche, en présence de la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Madame Elisabeth Borne.

Cette signature ouvre un chantier important, au centre de nos préoccupations, dont l'enjeu est l'attractivité de nos métiers, pour les plus jeunes diplômés, en particulier féminins, mais également pour celles et ceux moins formés.

Cette charte s'inscrit dans le cadre d'une démarche paritaire, rassemblant institutions publiques et privées, opérationnelle et déclinée en actions qui feront l'objet d'un suivi commun, dont nous vous tiendrons régulièrement informés.

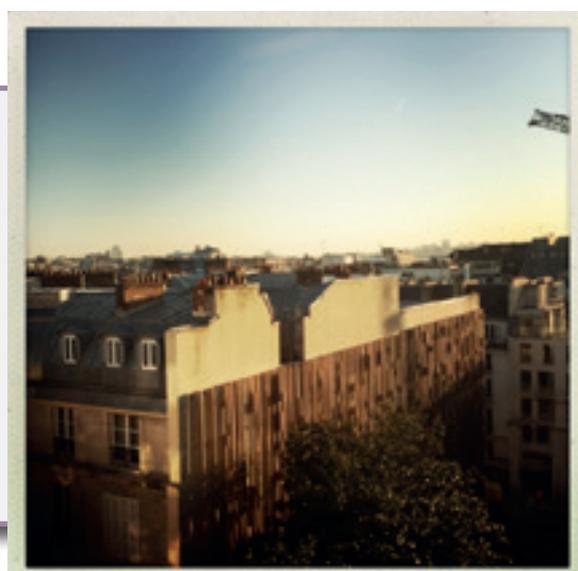


≈ matinée juridique 2022

LA FIECI organisera pour ses adhérents – en présentiel cette fois – une nouvelle Matinée Juridique le 12 avril 2022 (9h00-13h00), sur le thème : Revue de Jurisprudence Sociale (Novembre 2021 / Mars 2022) en droit social, individuel et collectif.

Cette réunion, dans les locaux de notre partenaire Malakoff Médéric Humanis à Paris 9^e, qui démarrera à 8h30 par un accueil Café, sera l'occasion d'un échange de convivialité retrouvée, et sera suivie à 13h par un cocktail déjeunatoire.

Nous vous invitons à vous y inscrire et à y venir nombreux.



Jurisprudence individuelle

L'ATTEINTE AU DROIT À L'IMAGE SUR LE SITE DE L'ENTREPRISE PEUT DONNER LIEU À RÉPARATION SANS QU'IL NE SOIT NÉCESSAIRE DE RAPPORTER UN PRÉJUDICE

Un salarié est photographié avec l'ensemble de son équipe et la photo apparaît sur le site internet de l'entreprise. Après son licenciement, le salarié demande à l'employeur de supprimer sa photo du site. L'employeur tardant à le faire, le salarié demande au juge des dommages intérêts pour atteinte à son droit à l'image.

Sur le fondement de l'article 9 du Code Civil (le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation), la Cour de cassation a donné raison au salarié, car la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image du salarié ouvre droit à réparation sans qu'il soit besoin de démontrer l'existence d'un préjudice personnel, direct et certain.

Source : Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 19-12.4202

DATE DE LA RÉSILIATION JUDICIAIRE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Un agent de sécurité demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et l'obtient. Les juges fixent la date d'effet de la résiliation judiciaire à la date de début du nouveau contrat de travail, et non la date (postérieure) de la décision judiciaire, car le salarié ne s'était plus tenu à disposition de l'employeur à compter du début de son nouveau contrat de travail.

Source : Cass. soc., 12 janvier 2022, n° 20-20.251

CONTENU DE L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION ET AVERTISSEMENT

Un responsable a été licencié pour faute grave. L'employeur lui reprochait notamment son attitude à l'origine d'une



plainte de collaborateurs en souffrance. Ces éléments figuraient dans le compte rendu de son dernier entretien annuel d'évaluation, dans lequel l'employeur l'invitait de manière impérative et sans délai à un changement complet et total. Le salarié contestait son licenciement car selon lui les faits reprochés indiqués dans le CR d'évaluation étaient un avertissement et il ne pouvait pas être sanctionné deux fois pour les mêmes faits.

La Cour de cassation lui donne raison car le compte-rendu d'entretien comportant des griefs précis sanctionnant un comportement considéré comme fautif, il constituait donc un avertissement et les mêmes faits ne pouvaient pas justifier un licenciement ultérieur.

Source : Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-13.833

ABSENCE POUR MALADIE ET PRESCRIPTION DE LA FAUTE

Un chauffeur de car, le 28 novembre 2016, est convoqué à un entretien préalable. L'entretien est fixé au 6 décembre 2016 puis reporté, en raison de son absence pour maladie, au 3 janvier 2017. Le 28 décembre 2016, le salarié sollicite un nouveau report, en raison de son état de santé. Le 30 mai 2017, il reçoit une nou-

velle convocation, pour le 6 juin 2017. Il est finalement licencié le 16 juin 2017. Il conteste son licenciement, disant que la procédure était prescrite.

La Cour de cassation lui donne raison, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse car la maladie n'a pas pour effet de suspendre le délai de notification d'un licenciement disciplinaire, qui court à compter de l'engagement de la procédure de licenciement. Dès lors que l'employeur avait convoqué le salarié à un entretien préalable à son licenciement pour faute, celui-ci aurait dû lui être notifié dans le délai d'un mois nonobstant son éventuelle absence pour maladie.

Source : Cass. soc., 2 février 2022, n° 20-19.014

LICENCIEMENT SANS ENTRETIEN PRÉALABLE

Un employeur notifie à un salarié la rupture de son contrat de travail sans l'avoir convoqué à un entretien préalable. La lettre de licenciement détaillait l'ensemble des griefs reprochés au salarié. Le salarié conteste la validité de son licenciement, du fait de l'absence d'entretien préalable.

La Cour de cassation considère que l'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux. Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, le juge accorde seulement au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Source : Cass. soc., 2 février 2022, n° 18-23.425

CONVENTION DE FORFAIT JOURS ET LIBERTÉ DANS L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Une vétérinaire en forfait-jours travaillant dans une clinique devait respecter des demi-journées et des journées de présence imposées par l'employeur, selon les contraintes liées à l'activité. En dehors de ces contraintes, la salariée était libre de l'organisation de ses journées de travail. Ne respectant pas les jours de présence fixés, elle venait travailler selon ses envies et quittait son travail sans prévenir les collaborateurs. Elle a été licenciée pour faute grave.

La Cour de cassation a confirmé la faute grave car une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Source : Cass. Soc. 2 février 2022, n° 20-15.744

REFUS DE RÉINTÉGRATION ET ANNULATION DES ÉLECTIONS

Le refus illégal d'un employeur de réintégrer un salarié protégé et, par conséquent, de lui permettre d'être électeur et éligible aux élections professionnelles constitue une irrégularité qui influence le résultat du scrutin et justifie à elle seule l'annulation des élections.

Source : Cass. soc. 19 janvier 2022, n° 21-10.264 FS-B

MISE À LA RETRAITE D'OFFICE ET INVALIDITÉ

Une technicienne d'escalier chez Air France est placée en invalidité, après un arrêt maladie. Ayant atteint ses 60 ans, la Cramif l'informe que sa pension d'invalidité est remplacée par une pension de retraite. Deux semaines après, son employeur lui annonce qu'il la met à la retraite, du fait de cette décision de la Cramif, et lui verse une indemnité de départ en retraite. La salariée demande la requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation lui donne raison : la décision de la Cramif substituant la pension vieillesse à la pension d'invalidité ne permet pas une mise à la retraite d'office par l'employeur, puisque la salariée n'avait pas atteint l'âge de 70 ans et n'avait pas manifesté une intention claire et non équivoque de départ à la retraite.

Source : Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-15.019

MAIL LAISSÉ SANS RÉPONSE

Un salarié envoie un mail à son employeur dans lequel il lui fait part de sa souffrance au travail, auquel l'employeur ne donne pas suite. Le salarié est ensuite licencié pour inaptitude et saisit le CPH afin d'obtenir des Dommages Intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention et pour réparation du préjudice subi.

La Cour de cassation lui donne raison et rappelle que, même si le harcèlement n'a pas été établi, l'employeur a manqué à son obligation de prévention en ne réagissant pas en temps voulu au mail du salarié.

Source : Cour Cass. 5 janvier 2022, n° 20-14.927

AVERTISSEMENT, COURRIER ET LICENCIEMENT

Une salariée, licenciée pour cause réelle et sérieuse, conteste ce licenciement au motif qu'il vient sanctionner des faits ayant déjà fait l'objet d'un avertissement le mois précédent. Or, un même fait fautif ne peut donner lieu à une double sanction. En vain. Pour les juges, le courrier adressé par l'employeur le mois précédent ne contenait aucune injonction, ni mise en garde. Il ne faisait que reprendre le compte rendu d'un entretien au cours duquel l'employeur avait énuméré divers griefs et insuffisances qu'il imputait à la salariée, sans traduire une volonté de sa part de les sanctionner. Partant de là, avec ce courrier, l'employeur n'a pas épuisé son pouvoir disciplinaire. Le licenciement est donc justifié.

Source : Cour Cass 2 février 2022, 20-17.068, Inédit

ABUS DANS L'EXERCICE DU MANDAT

Un agissement du salarié protégé intervenu en dehors de l'exécution de son contrat de travail ne peut motiver un licenciement pour faute, sauf s'il traduit la méconnaissance par l'intéressé d'une obligation de son contrat, et notamment en cas d'abus du mandat.

Les faits d'intimidation et de violence commis dans l'entreprise par un salarié protégé caractérisent un abus dans l'exercice du mandat et un manquement aux obligations découlant du contrat de travail pouvant justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. Dans cette affaire, il s'agissait de violence et d'intimidation d'un délégué syndical envers un autre élu (dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions syndicales), dont l'employeur avait été informé et contre lesquelles il n'avait pris aucune mesure. Le salarié protégé menacé obtient le versement de dommages et intérêts.

Source : Cass. soc., 24 nov. 2021, n° 19-25.145

(suite page 6)

LICENCIEMENT ET PROTECTION

L'autorisation de licenciement est obligatoire dès lors que le salarié est protégé au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement (CE, 23 nov. 2016, n° 392059). Toutefois, il n'est pas possible de "détourner la période de protection" en attendant l'échéance de cette période pour engager la procédure de licenciement pour des faits commis pendant cette période (Cass. soc., 23 nov. 2004, n° 01-46.234 ; Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-24.160).

La Cour de cassation, dans un arrêt publié du 16 février 2022, récapitule les points à contrôler par le juge pour déterminer si la demande d'autorisation est nécessaire ou non.

Dans cette affaire, un salarié est protégé pendant 6 mois (du 19 mars au 18 septembre 2015) suite à sa candidature aux élections professionnelles. Il est convoqué par lettre du 21 octobre 2015, soit un mois après l'expiration de sa période de protection, à un entretien préalable et est licencié pour faute le 23 novembre suivant, ce qu'il conteste.

L'employeur précise que le comportement fautif du salarié s'est renouvelé après l'expiration de la période de protection, et qu'il n'avait, en outre, pas eu une connaissance exacte des agissements du salarié avant la fin de la période de protection.

Le salarié est licencié en raison d'un "comportement irrespectueux et humiliant" à l'encontre de sa collaboratrice et de ses collègues, tant pendant la période de protection, mais aussi après son expiration.

La Cour de cassation juge que la persistance du comportement fautif du salarié après l'expiration de la période de protection peut justifier le prononcé d'un licenciement.

Source : Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-16.171

LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ QUI A EXERCÉ SON DROIT D'EXPRESSION SANS ABUS EST NUL

Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non

abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul retient la Cour de cassation. Tel est le cas d'un cadre supérieur qui a exprimé son désaccord sur la méthode retenue par sa direction pour préparer l'absorption de sa société au sein de la société mère dès lors que ses propos ne caractérisent pas un abus de sa liberté d'expression.

Car le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, qui l'autorise notamment à critiquer l'employeur. Cette liberté ne doit cependant pas dégénérer en abus, et prendre un caractère injurieux, diffamatoire ou excessif.

Source : Cass. soc., 16 février 2022, n° 19-17.871 publié

NOMBRE DE RUPTURES CONVENTIONNELLES ET PSE

La Cour de cassation rappelle que les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent une modalité.

Afin d'éviter que les employeurs procèdent à des petits licenciements de manière répétée pour échapper à la procédure des grands licenciements, plus lourde, l'article L 1233-26 du Code du travail prévoit que, lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant 3 mois consécutifs à plus de 10 licenciements au total sans atteindre 10 licenciements dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions régissant le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours. L'employeur est donc tenu, dans ce cas, de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

Pour la Cour de cassation, sont à retenir tous les modes de rupture du contrat de travail, y compris les départs en préretraite (Cass. soc., 1^{er} févr. 2011, no 09-70.121) et les ruptures conventionnelles s'inscrivant dans un processus de réduction

des effectifs pour une cause économique (Cass. soc., 9 mars 2011 no 10-11.581).

Les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer si l'employeur a l'obligation de mettre en œuvre un PSE lorsqu'elles s'inscrivent dans "un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités". En l'espèce, la solution aurait été identique s'il avait uniquement réduit les effectifs par voie de rupture conventionnelle.

Précisons également que l'absence de mise en place d'un PSE dans ce contexte risque de coûter cher à l'employeur qui pourrait se voir « attaquer » par les salariés licenciés pour motif économique au titre de la nullité des licenciements faute de mise en œuvre d'un PSE (réintégration et paiement de dommages et intérêts) et par les représentants du personnel au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement. Enfin, les salariés ayant déjà signé une rupture conventionnelle pourraient de leur côté invoquer le vice du consentement.

Source : Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-11.962

FORFAIT JOURS : LE NONRESPECT DES DISPOSITIONS DE PROTECTION DE LA SANTÉ EST UN MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ

La Cour de cassation décide le 2 mars 2022 que le fait pour un employeur de ne pas mettre en œuvre les dispositions de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé d'un salarié en forfait jours, à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition du travail dans le temps, constitue un manquement à son obligation de sécurité. Si un préjudice en résulte pour le salarié, il doit être indemnisé. Cela concernait un médecin du travail, salarié d'une entreprise, pour lequel il n'était "pas établi que le salarié a bénéficié, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées de travail".



La convention de forfait est donc déclarée nulle.

Source : Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-16.683, publié

HEURES DE DÉLÉGATION

Faute de précisions sur leur utilisation, l'employeur peut obtenir le remboursement des heures de délégation, alors qu'il avait invité le salarié, par plusieurs lettres recommandées, à lui fournir des précisions sur l'utilisation des heures de délégation et que le refus de celui-ci d'y répondre autrement que par la transmission de bons de délégation s'analysait en un refus de réponse.

Les heures de délégation des représentants du personnel bénéficient d'une présomption d'utilisation conforme puisqu'elles sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Cependant, si l'employeur n'est pas convaincu que le représentant use de son temps d'absence pour l'exercice de son mandat, il peut solliciter a posteriori auprès de l'intéressé, des informations sur les activités exercées dans ce cadre.

Source : Cass. soc., 16 février 2022, n° 20-19.194 F-D

UNE PRIME CONSTITUANT LA PARTIE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ, EN CONTREPARTIE DE SON ACTIVITÉ, S'ACQUIERT AU PRORATA DE SON TEMPS DE PRÉSENCE DANS L'ENTREPRISE AU COURS DE L'EXERCICE

Lorsque l'élément variable est une prime annuelle, est-il nécessaire de prévoir dans le contrat de travail sa proratisation en cas de départ du salarié en cours d'exercice ? C'est inutile répond la Cour de Cassation.

Dans cette affaire, une salariée, embauchée le 4 mai 2015 en tant que DG d'une entreprise d'épicerie fine, est licenciée pour faute grave le 25 novembre 2016. Elle saisit la justice pour obtenir le solde de la prime annuelle sur objectif 2016 qui lui avait été versée prorata temporis compte tenu de sa sortie des effectifs en cours d'année, ce qui lui a été refusé.

Source : Cass. soc., 9 févr. 2022, n° 20-12.611 FD

RUPTURE CONVENTIONNELLE : LA COUR DE CASSATION FIXE UNE DATE BUTOIR POUR LEVER LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La chambre sociale fixe ici une limite absolue quant au délai dans lequel l'employeur peut faire usage de sa faculté de

renoncer à une clause de non-concurrence lorsque la cessation du contrat intervient dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle. S'il entend renoncer à l'exécution de la clause, il doit en effet le faire au plus tard à la date de la rupture fixée par la convention et ce, même en présence de stipulations ou dispositions contraires prévoyant un délai supplémentaire. Ce principe tranche très clairement avec une solution dégagée en 2014, par laquelle la Haute juridiction avait considéré qu'un tel délai a précisément pour point de départ la date de la rupture figurant dans la convention.

Ici, le contrat de travail de la salariée comportait une clause de non-concurrence applicable durant un an à compter de la rupture effective du contrat, et stipulant que l'employeur aurait la faculté de se libérer de la contrepartie financière en renonçant au bénéfice de la clause par décision notifiée au salarié à tout moment durant le préavis ou dans un délai maximum d'un mois à compter de la fin du préavis (ou en l'absence de préavis, de la notification du licenciement).

La Cour de cassation remet ici en cause le principe même du délai de renonciation post-rupture dans un contexte de rupture conventionnelle.

La Cour de cassation adopte ainsi un raisonnement analogue à celui déjà retenu dans les hypothèses de rupture avec dispense d'exécution du préavis ou en cas d'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Dans ces deux cas, il a en effet été jugé que s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, l'employeur doit le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, notwithstanding stipulations ou dispositions contraires.

Ces solutions, rappelées dans le corps même de l'arrêt du 26 janvier, "se justifient par le fait que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler".

Source : Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-15.755 FS

(suite page 8)

INAPTITUDE : NE PAS PROPOSER UN POSTE DE RECLASSEMENT (PREMIÈRE PRÉCONISATION DU MÉDECIN DU TRAVAIL) EST DÉLOYAL

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi au sein de l'entreprise approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Ici, un employeur ne propose pas à un salarié inapte un poste de conducteur d'engins, bien que celui-ci corresponde au premier poste de reclassement cité par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude. La Cour de cassation considère ici que cet employeur n'a pas loyalement exécuté son obligation de reclassement. Le licenciement du salarié est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Dans quelle mesure l'employeur doit-il tenir compte de l'ordre des postes mentionnés par le médecin du travail ? Un salarié déclaré inapte peut reprocher à son employeur de ne pas lui avoir proposé un poste de conducteur d'engins alors que ce poste correspondait au premier poste de reclassement cité par le médecin du travail, précise la Cour de cassation.

Par ailleurs, les juges ont constaté que l'employeur ne conteste pas qu'un poste de conducteur d'engins était disponible à proximité.

Source : Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-20.369, publié

L'ACCIDENT DE VOITURE D'UN SALARIÉ ALCOOLISÉ AU RETOUR D'UN SALON PROFESSIONNEL SE RATTACHE À SA VIE PROFESSIONNELLE

Un responsable de chantier est licencié pour faute grave après avoir provoqué un accident de la circulation à 22 heures, conduisant sous l'empire d'un état alcoolique son véhicule de fonction au retour d'un salon professionnel où il s'était rendu sur instruction de son employeur.

Un motif tiré de la vie personnelle ne

peut en principe justifier une sanction disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ou bien s'il se rattache à sa vie professionnelle, ce qui était le cas ici, et ce qui justifie le licenciement.

Source : Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-19.742 non publié

UN SALARIÉ PEUT-IL REFUSER D'EXÉCUTER UNE TÂCHE EN INVOQUANT UN USAGE DÉLOYAL PAR L'EMPLOYEUR DE LA POLYVALENCE ?

Le contrat de travail d'un salarié peut prévoir qu'il pourra exercer plusieurs activités. L'employeur est en droit de lui demander d'accomplir des tâches définies dans son contrat, sans avoir à obtenir son accord. Le refus du salarié peut alors constituer une faute. L'employeur est cependant tenu d'exécuter loyalement le contrat de travail. Il est donc tenu de faire un usage loyal de la polyvalence prévue par un contrat de travail.

Ici, le contrat de travail d'une Gouvernante prévoit qu'en plus de sa mission principale de contrôle du travail des femmes de chambre, elle pourra effectuer des tâches accessoires, en particulier "le ménage dans les chambres/couloirs en cas de sous-effectif ou de travail mal effectué".

Or, quelques mois plus tard, elle est licenciée pour faute grave pour insubordination, ayant refusé, de manière véhémement, de nettoyer exceptionnellement des chambres en remplacement d'une salariée absente, à la demande de la directrice de l'hôtel.

Source : Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-16.115

L'EMPLOYEUR NE PEUT IMPOSER LA PRISE DES CONGÉS CONVENTIONNELS OU DE LA 5E SEMAINE DE CONGÉ SANS DÉLAI DE PRÉVENANCE

Les règles de fixation des congés payés s'appliquent à tous les congés payés, sans distinction entre le congé principal

de quatre semaines et la cinquième semaine. Aucun texte n'autorise l'employeur à fixer les jours de la cinquième semaine sans respect du délai de prévenance d'un mois.

En l'espèce, après avoir énoncé qu'il n'y avait pas lieu de distinguer selon que les congés concernés relevaient de la cinquième semaine ou étaient d'origine conventionnelle, la Cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne justifiait pas de circonstances exceptionnelles et avait imposé aux salariés de prendre des congés sans respecter le délai de prévenance, a exactement décidé qu'un tel dispositif était illicite.

Source : Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-22.261 publié

CLAUDE DE MOBILITE ET REFUS

Pour parer aux difficultés relationnelles importantes entre une salariée et ses collègues de travail, son employeur décide de la muter sur un autre site, dans le même département, en application de la clause de mobilité prévue sur son contrat. Il l'informe le 4 décembre de sa nouvelle affectation, pour une prise de poste le 6 décembre. La salariée refuse cette affectation et elle est licenciée pour faute grave. Elle conteste le licenciement, invoquant une mise en œuvre abusive de la clause de mobilité. Question : Le refus de la clause de mobilité était-il fautif ? La Cour de cassation a jugé que non cette fois, car la clause de mobilité doit être mise en œuvre de bonne foi par l'employeur. Il doit notamment respecter un délai de prévenance suffisant et tenir compte, le cas échéant, des difficultés de transport invoquées par le salarié.

Source : Cass. Soc. 9 mars 2022, n° 19-13.361

(suite page 10)



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

* Enquête BVA.

** Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.

Nos webinaires

“Comment utiliser LinkedIn pour se développer” & “Négociations de Protocoles, Initiations et Bonnes Pratiques”

ont rencontré un vif succès.
C'est pourquoi nous renouvelons ces rendez-vous...

Nous vous proposons de participer aux programmations ci-dessous :

JEUDI 07 AVRIL 2022 – 14h30-16h30

Session dédiée à l'utilisation de “LinkedIn”

JEUDI 14 avril 2022 – 14h30-16h30

Session dédiée aux “Protocoles d'Accords Préélectoraux”

Nous vous attendons nombreux ! ... Car nous avons toujours besoin d'un plus grand nombre de
pour renforcer notre équipe de négociateurs/développeurs !

Votre animateur Vincent HARMEL,
Délégué Fédéral, sera ravi de vous retrouver en ligne sur ces 2 dates.

Merci de valider votre/vos participations à l'adresse mail : erovira@fieci-cgc.com

D'autres sessions seront organisées durant l'année.

Le poids de la CFE-CGC dans nos Conventions Collectives, ainsi qu'au plan national, est en jeu !
MERCI A TOUS POUR VOTRE PARTICIPATION !

Nouveau service FIECI à venir : thème “retraite”

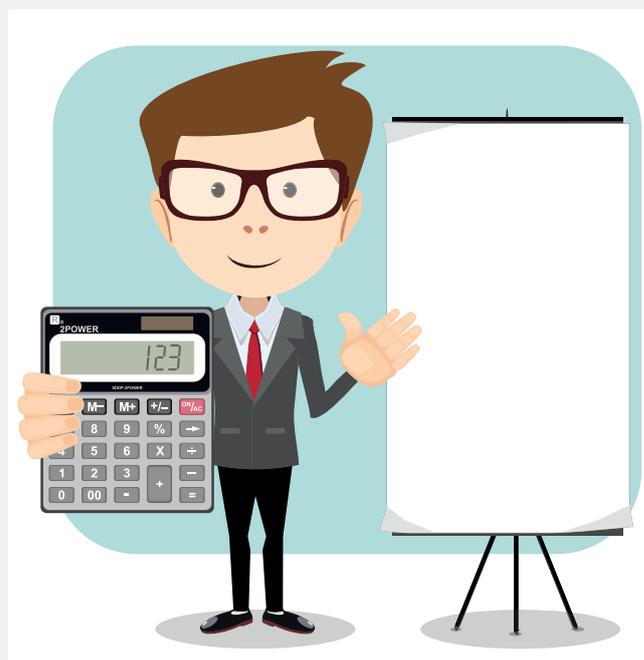
Au regard de la forte demande de la part de nos adhérents, nous sommes heureux de vous annoncer la création prochaine d'un service dédié aux sujets “RETRAITES”. Webinaires et accompagnements seront proposés.

Nos intervenants vous permettront d'appréhender cette thématique sous les angles suivants :

- Jonction chômage/retraite
- Date de départ à taux plein
- Régularisation des périodes lacunaires
- Préparer son dossier de liquidation
- Régime d'assurance chômage
- Régime général de la Sécurité sociale
- Régimes complémentaires Agirc-Arrco.

Vous êtes intéressés ?

Nous vous tiendrons informés dans les meilleurs délais.



POUR VOUS ÉLU(E)S DU CSE, 2 CYCLES DE FORMATIONS ADAPTÉES À VOS BESOINS !

L'article L 2315-63 du Code du Travail prévoit, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, pour les membres titulaires du CSE élus pour la première fois, qu'ils bénéficient d'un stage de **formation économique** d'une durée maximale de cinq jours, dont le financement est pris en charge par le CSE. Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. Un élu suppléant devenant définitivement titulaire pourra également en bénéficier. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Suivre une telle formation est indispensable pour un bon exercice de son mandat et asseoir une crédibilité essentielle face aux représentants de l'entreprise, aux autres élus, et aux salariés. Dans ce cadre, la **FIECI CFE CGC** vous invite à participer à une session de votre choix prévue à distance sur le second semestre 2022 (voir planning ci-dessous).

Pour la réalisation, nous avons fait appel à nos partenaires experts qui interviennent régulièrement pour former nos adhérents.

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

Cette formation, prise en une seule fois, est organisée, pour les membres de la CSSCT, sur une durée minimale de :

- 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Favoriser les solutions de formations proposées par des Partenaires de la FIECI, et non par votre Direction, c'est :

- Répondre au plus près à vos attentes compte-tenu d'une meilleure connaissance des métiers de notre branche, de l'environnement syndical et des relations avec l'entreprise,
- Proposer des formations de qualité destinées à parfaire vos compétences d'élus,
- Maintenir une relation de proximité avec votre formateur à l'issue du cycle en cas de besoin,
- Garantir la confidentialité des documents échangés et des sujets abordés,
- Former de manière plus souple dans une réelle démarche globale grâce aux outils de digitalisation proposés.

Nos sessions peuvent également être organisées en présentiel (à convenir en amont).

Le temps consacré à cette formation est également pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.

Dans ces deux formations, la procédure d'inscription est la suivante : dès réception de votre demande et de l'expression de vos besoins nous vous mettons en relation avec notre partenaire qui établit en accord avec vous une convention avec votre CSE (...ou la direction si c'est elle qui prend en charge directement la formation) précisant le nombre de participants par session et les conditions matérielles de réalisation.

	<p>DATES</p> <p>LUNDI 24 JUIN</p> <p>LUNDI 4 JUILLET</p> <p>MARDI 5 JUILLET</p>		<p>DATES</p> <p>JEUDI 12 MAI</p> <p>VENDREDI 13 MAI</p> <p>LUNDI 16 MAI</p> <p>MARDI 17 MAI</p> <p>MERCREDI 18 MAI</p>
---	---	--	--

N'hésitez pas à vous inscrire dès que possible !
(N'oubliez pas le délai de prévenance de 30 jours)
Nous limitons le nombre de participants pour ces 2 thématiques à 12 participants par session afin de permettre des échanges approfondis et de qualité

Calendrier des formations FIECI CFE-CGC (avril/mai/juin/juillet 2022)

PRESENTIEL 09H30-17H30

WEBINAIRES 10H00-12H00

A DISTANCE 09H30-17H30

WEBINAIRES 17H30-19H00



AVRIL						
	Lun. 4	Mar. 5	Lun. 11	Mar. 12	Mar. 19	Mer. 20
GERER LES SITUATIONS ET LES PERSONNES DIFFICILES						
EXPRESSION ORALE ET GESTUELLE						
DECRYPTER LES COMPTES DE L'ENTREPRISE AFIN D'ETABLIR UN DIAGNOSTIC DE LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE						
LE SECRETAIRE DU C.S.E (Webinaire)						
PREVENTION DES DIFFICULTES DES ENTREPRISES - LE DROIT D'ALERTE ECONOMIQUE (Webinaire)						
MAI						
	Mar. 3	Jeu. 5	Mar. 10	Jeu. 19	Mar. 24	Mar. 31
PREVENTION DES DIFFICULTES ECONOMIQUES ET ROLE PREVENTIF DU C.S.E.						
COMMENT AGIR EN TANT QU'ELU DANS LE CADRE D'UN TRANSFERT D'ACTIVITE (L.1224-1)						
LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF AVEC PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (P.S.E)						
PSE / PDV / RCC						
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC) (Webinaire)						
DECRYPTER LA POLITIQUE SOCIALE DE SON ENTREPRISE						
JUIN						
	Mar. 7	Jeu. 9	Mar. 21	Jeu. 23		
IMPACTS DE LA LOI CLIMAT SUR LES PREROGATIVES DU CSE						
LA GPEC ET LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE						
LE ROLE DU C.S.E EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE (webinaire)						
LES ESSENTIELS EN DROIT DU TRAVAIL						
JUILLET						
	Jeu. 7	Ven. 8				
ELECTIONS PROFESSIONNELLES						

Comité Social et Économique

Votre société respecte-t-elle la loi Climat ?

La loi climat et résilience a été votée en 2021 et élargit vos attributions sur les enjeux environnementaux de votre entreprise. Le CSE doit désormais rendre un avis sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. L'employeur se doit d'analyser et réduire de façon urgente son impact écologique en accord avec le CSE.

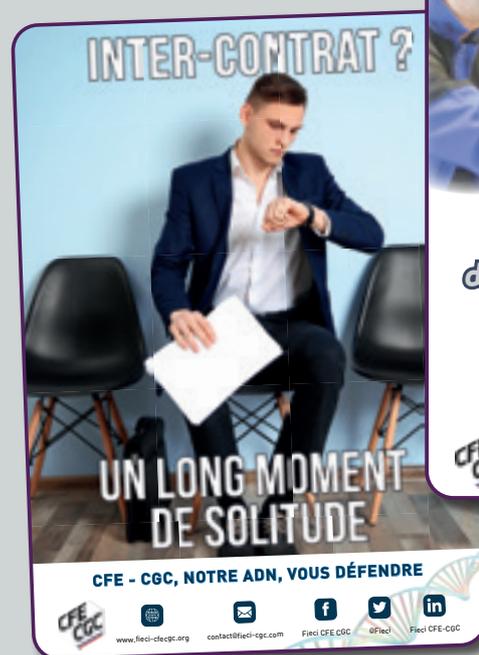
CSE - Agissez et formez-vous !

La FIECI CFE-CGC souhaite fortement s'engager sur ces enjeux environnementaux qui vont devenir majeurs pour l'entreprise, et vous propose une journée de formation (9h30 à 17h30) dans ses locaux. Date de réalisation à convenir avant fin juin 2022, en fonction du nombre de participants recensés.

Co-créez vos premières feuilles de route "décarbonnées" avec notre prestataire "YuAct" afin de maîtriser les bons leviers de négociation avec votre entreprise.
(Le coût de cette journée de formation peut être financé par votre CSE)

Pour plus d'informations contacter le **01 42 46 95 15**
Ou écrivez à l'adresse formation@fieci-cgc.com

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale
POUR MIEUX COMPRENDRE L'ENVIRONNEMENT ET SES ENJEUX





SEXTANT
EXPERTISE

90 SALARIÉS À VOTRE ÉCOUTE

Dont 80 experts aux profils variés et complémentaires, spécialisés par secteur d'activité.

35 SPÉCIALISTES SOCIAUX

Pour agir sur la rémunération, l'emploi, la formation et la GEPP.

UN CABINET INDÉPENDANT

Transparent financièrement, au service de l'intérêt commun et du dialogue social.

HABILITÉ CSE-SSCT

Pour vous accompagner en cas de risque grave, projet important, introduction de nouvelles technologies et négociation de l'égalité professionnelle.



PARTENAIRE DE LA



DES EXPERTS À VOS CÔTÉS POUR AGIR

INFORMATIONS CONSULTATIONS RÉCURRENTES

Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale, conditions de travail et emploi

EXPERTISES PONCTUELLES

Licenciement économique collectif
Projets importants
Changements structurels
Risque grave
Droit d'alerte économique

ACCOMPAGNEMENT & NÉGOCIATION

Égalité professionnelle
APC, RCC, APLD
NAO
Prérogatives du CSE

SE FORMER POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

Nouveaux Élus, Économique et social, Santé, Sécurité, Conditions de Travail, Négociation, Risques psychosociaux, Référént Harcèlement Sexuel

DES CONSULTANTS DISPONIBLES ET ENGAGÉS

**N'HÉSITEZ PAS
À FAIRE APPEL À NOUS !**

PARIS

01 40 26 47 38

infos@sextant-expertise.fr



www.sextant-expertise.fr

L'EXPERT CSE

QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



NANTES

02 72 24 26 19

BORDEAUX

05 87 48 00 79

LYON

04 27 86 15 62

AIX-EN-PROVENCE

04 84 49 22 76



VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com

