

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Le principe de réalité

Les étudiants contestataires de mai 68 affirmaient « Prenez vos désirs pour des réalités ! », un slogan destiné à choquer le bourgeois et à remettre en cause une société jugée trop autoritaire, par une jeunesse impatiente de changer (lecture courte et rapide de la réalité d'alors...).

Un peu avant - plus exactement au 3^e siècle avant JC - un autre jeune avait abordé ce thème du changement : Platon ! Dans le mythe de la caverne, il imagine des prisonniers enchaînés le dos à la lumière qui ne voient que l'ombre des choses, laquelle est donc pour eux la seule réalité ; si l'un d'entre eux s'évade et sort de la caverne, il pourra découvrir la vérité du monde et revenir l'expliquer à ses compagnons ; mais comment sera-t-il alors accueilli par ceux dont il va bousculer les certitudes ? Platon pose la question : ne risque-t-il pas de se faire rejeter, tuer même, par ceux qui en sont restés à leurs anciennes convictions ? Il lui faudra faire acte de pédagogie, de persuasion, accepter le délai nécessaire pour rapprocher progressivement sa croyance nouvelle et la culture de ses camarades...

Ce thème du changement traverse évidemment tous les siècles et nous concerne de façon très actuelle et concrète car pour nous, acteurs sociaux, il nous impose de réfléchir aux formes et méthodes d'action syndicale. Comment gérer ce différentiel entre :

- nos perceptions personnelles : un mélange de convictions, de principes, de valeurs, d'expérience professionnelle et humaine ...
- ... et la réalité du monde et celui de l'entreprise dans sa dureté, ses injustices et aussi sa puissance d'actions utiles et positives ?

1. Admettre la réalité en bloc, notamment dans l'entreprise, est-ce l'accepter aussi dans ce qu'elle a d'inévitable et donc avaliser un statu quo et toutes les initiatives patronales ?

2. Ou à l'inverse, défendre notre conception humaniste, est-ce nous engouffrer dans des voies qui ne débouchent que sur le cul-de-sac des utopies ou le ring du conflit permanent ?

Je pense qu'une attitude médiane et pragmatique est possible, et même souhaitable : ce que j'appelle le « principe de réalité ». Il consiste à étudier attentivement une situation, à mesurer les forces en présence, les données détenues, les opportunités, à préparer l'argumentation, à être conscient de sa force et aussi de ses faiblesses, à envisager des alliances lorsqu'elles sont nécessaires... sans oublier pour autant nos fondamentaux. Cela prend du temps, c'est certain, mais c'est le seul moyen d'aboutir à un résultat. Il nous faut apprendre le temps du recul qui seul permet le jugement serein. Il faut fuir toute réaction bâtie sur la certitude de l'instant ou l'instinct.

Quelques illustrations basées sur le principe de réalité :

- Un collègue se sent discriminé ; il est pressé, et nous sollicite pour être défendu ? D'abord rechercher les éléments factuels permettant de comprendre et d'agir ; il ne suffit pas qu'il se soit vu refuser une augmentation ; il faudra démontrer, chiffres à l'appui, que depuis son engagement syndical, sa rémunération a cessé d'évoluer comme celles de ses collègues, à défaut on s'engagerait dans une aventure risquée ;

- Une négociation sur la couverture sociale capote ? D'abord faire une analyse comparée de la situation dans la Branche, de la santé économique de l'entreprise, recouper les informations dont on dispose avant de s'engager dans une procédure judiciaire ;

- L'employeur, statistiques à l'appui, nous vante sans nuance les mérites du télétravail dénommé travail hybride... C'est la richesse de nos enquêtes et sondages réguliers - nous pouvons aussi lui en présenter les difficultés et les écueils ; la réalité vécue des salariés, comme l'isolement, les contraintes numériques, les nouvelles frustrations et le risque de perte d'efficacité...

Nous pourrions multiplier les illustrations. Ce principe de réalité est, je crois, caractéristique de l'approche FIECI. C'est aussi le fonds culturel des Cadres et Techniciens que nous représentons ; ils ne croient plus au « prêt-à-penser », ils n'attendent d'aucune idéologie la réponse toute faite aux problématiques qui leur sont soumises et ils veulent bénéficier de la liberté de juger par eux-mêmes. Car la complexité du monde n'est pas une menace mais un champ d'observations enrichissant.

Je trouve que c'est encourageant. Et vous ?

Michel de La Force

≈ sommaire

Réseaux sociaux	p. 3
Séminaire	p. 3
Jurisprudence	p. 4 à 9
Actualités	p. 10
Lecture	p. 11
Formations	p. 13 à 14
Affiches	p. 15

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°54 - octobre 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-cfecgc.org

Favorisons l'activité physique et sportive en milieu professionnel

La réglementation incite désormais les entreprises à développer des activités physiques et sportives (APS) en milieu professionnel. Dans ce contexte, et pour accompagner les employeurs et salariés, le Groupe VYV a signé une convention de partenariat avec le ministère des Sports et la CPME.

Une qualité de vie renforcée

La qualité de vie et des conditions de travail est un enjeu majeur. Dans ce cadre, le 4^e plan santé au travail dans le secteur privé et le 1^{er} dans la fonction publique prévoient notamment que les services de prévention et de santé au travail auront pour rôle d'inciter à la pratique d'APS. De plus, la loi du 2 mars 2022, visant à démocratiser le sport en France, a ajouté la **prise en compte des enjeux sportifs et culturels, au même titre que les enjeux sociaux et environnementaux**, par le conseil d'administration ou le directoire d'une société lorsqu'il détermine les orientations de son activité.

Pour répondre à ce fort enjeu d'accompagnement des employeurs et salariés, ce **partenariat va permettre de promouvoir, de communiquer et de mettre en œuvre des actions tant au niveau national que territorial.**

Des bénéfices personnels et professionnels

Seulement 13 % des Français pratiquent une APS sur leur lieu de travail selon un baromètre de la Commission européenne sur le sport et l'activité physique, réalisé en 2018.

Pourtant, la pratique régulière d'une activité physique comporte de nombreux bénéfices aussi bien personnels que professionnels. Elle réduit le risque de tomber malade ainsi que les douleurs et troubles musculosquelettiques, elle permet une meilleure gestion du stress et diminue la sédentarité.

La pratique d'une activité sportive en milieu professionnel facilite la conciliation des temps de vie des salariés, favorise le bien-être au travail et **permet de recréer du lien et une dynamique au sein de l'entreprise.**

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



Des solutions pour encourager la pratique sportive en entreprise

Grâce à ses partenariats exclusifs, Harmonie Mutuelle - Groupe VYV propose de nombreux services :

- formation et échauffement à la prise de poste ;
- séances régulières en présentiel et en visioconférence ;
- programmes d'e-santé permettant des accompagnements personnalisés ;
- challenges sportifs connectés ;
- organisation de tournois intra et interentreprises.

Depuis mai 2021, pour favoriser la pratique sportive en milieu professionnel, les prestations d'APS financées par les entreprises sont exonérées de taxes, jusqu'à un plafond.

Cet avantage, et la diversité des services proposés à tarifs négociés, permettent aux employeurs d'investir dans des actions pour leurs salariés.

LE RÔLE DU CSE

Le CSE, et les organisations syndicales, peuvent être des relais pour favoriser la mise en œuvre d'une activité au sein de l'entreprise et garantir un suivi des actions et des initiatives.

Le rôle du CSE varie selon la taille de l'entreprise :

- **Lorsqu'il existe un CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur doit le solliciter et l'organisation des APS relève d'une compétence commune entre l'employeur et le CSE.
- **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés disposant d'un CSE**, ce dernier est seul compétent pour mettre en place les APS au sein de l'entreprise.



GROUPE
vyv

La FIECI sur les réseaux sociaux

La FIECI est de plus en plus présente et appréciée sur les différents réseaux sociaux. Ainsi, à ce jour, nous enregistrons plus de 23.000 abonnés sur LinkedIn, plus de 915 sur Twitter, 1.266 sur Facebook et 3.280 sur Viadeo.

Et nos audiences cumulées du 1^{er} janvier au 30 septembre 2022 sont :

- pour Facebook : 50.031 vues (28.128 vues en 2021)
- LinkedIn : 540.440 vues (515.048 vues en 2021)

Ont été particulièrement appréciés les Posts suivants :

- Aujourd'hui, les partenaires sociaux rencontrent Olivier Dussopt pour échanger sur la **#RéformeDesRetraites**. Sur France Info, François Hommeril a réaffirmé la position de la CFE -CGC "Je ne veux surtout pas de réforme. Elle n'est pas nécessaire, preuve à l'appui".



- **#Crise énergétique** : le **#télétravail généralisé**, une solution pour faire des économies ? Le ministère du Travail n'écarte pas la possibilité de générali-

ser le travail à distance pour les salariés, l'hiver prochain.

- Après avoir imposé le **#télétravail**, les salariés veulent en finir avec le "9 h - 18 h".

- Un **#cadre sur quatre** (25 %) estime que sa **#santé mentale** s'est dégradée ces deux dernières années, marquées par la pandémie de **#Covid19** et le contexte économique

- Les **#ArrêtsMaladie** repartent à la hausse après la parenthèse liée au Covid-19. 4 Français sur 10 ont été arrêtés en 2022, et de plus en plus souvent pour des troubles psychologiques ou un épuisement professionnel. ≈

≈ séminaire

La FIECI organisera le 15 décembre prochain à Paris, dans un lieu inspirant et chargé d'histoire - le Cercle d'Aumale - un séminaire, en présence de nos Avocats conseils, qui sera principalement consacré à un sujet hautement d'actualité et qui concerne une grande partie de ses adhérents :

« LE TOILETTAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ÉTUDES »

A cette occasion, les instances fédérales, celles des 4 syndicats, et un certain nombre de nos Délégués Syndicaux et militants seront conviés, ainsi que nos partenaires.

Une restitution de cette journée sera effectuée, afin de transmettre également à l'ensemble de nos adhérents toutes les informations utiles concernant ces modifications portées ou à venir à la Convention Collective Nationale des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite « Syntec ».



Jurisprudence individuelle



CONVENTION DE FORFAIT NULLE... QUID DES JOURS DE REPOS PRIS ?

Une salariée est licenciée pour faute grave. Elle conteste ensuite notamment la validité de sa convention de forfait, que les juges vont déclarer nulle, mais ceux-ci la condamnent alors à rembourser à son employeur les jours de repos accordés, et pris, compte tenu de ce forfait dont elle avait bénéficié. La Cour de cassation le confirme : le paiement des jours de congés supplémentaires accordés en contrepartie de ce forfait étant indu, elle devra donc les rembourser.

Source : Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21-19.313

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ABSENCE D'AUTORISATION PRÉALABLE

Un salarié demande le paiement de 31 heures supplémentaires effectuées par semaine pendant 3 ans, en produisant notamment des attestations montrant que les clients pouvaient prendre RV de 9 h à 21 h du lundi au samedi, voire le dimanche, et un tableau récapitulatif des heures supplémentaires réalisées chaque semaine pendant cette période. Pourtant, il n'avait jamais sollicité de son employeur l'autorisation

de faire des heures au-delà de celles prévues au contrat, et il n'avait pas non plus évoqué la nécessité de réaliser un nombre aussi conséquent d'heures supplémentaires. L'absence d'autorisation préalable permet-elle au salarié de demander néanmoins le paiement des heures supplémentaires accomplies ? Oui, le salarié peut prétendre au paiement de ces heures, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées, l'absence d'autorisation préalable n'excluant pas en soi un accord tacite de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 28 septembre 2022, n° 21-13.496

MODIFICATION DU PLANNING D'UN TEMPS PARTIEL ET DÉLAI DE PRÉVENANCE

Sauf accord exprès du salarié, la modification de planning d'un temps partiel est subordonnée au respect d'un délai de prévenance (ici prévu dans l'accord de branche applicable), et, en cas de violation répétée de l'application de ce délai, la requalification du contrat en temps plein est encourue, si le salarié ne peut pas prévoir son rythme de

travail et doit se tenir à la disposition permanente de son employeur.

Source : Cass. soc. 26 octobre 2022, n° 21-15.538 D

LA PERSISTANCE D'UN COMPORTEMENT FAUTIF PERMET DE SANCTIONNER UN SALARIÉ POUR DES FAITS DATANT DE PLUS DE DEUX MOIS

Pour rappel, l'employeur qui apprend qu'un salarié a commis une faute à 2 mois pour engager la procédure disciplinaire à compter de sa connaissance des faits. Mais, lorsqu'un salarié persiste dans un comportement fautif ou le réitère, l'employeur peut exceptionnellement invoquer non seulement les faits dont il vient de prendre connaissance, mais aussi des faits prescrits, sous réserve qu'ils soient de même nature. Ici, il s'agissait d'un licenciement pour faute grave relatif notamment à un abus de notes de frais (carte d'essence de la société utilisée pour faire des pleins pendant ses congés). Ce n'est pas la première décision de la Cour de cassation en ce sens.

Source : Cass. soc. 28 septembre 2022, n° 21 13.034 D

L'EMPLOYEUR DOIT JUSTIFIER DE L'IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSER EN TÉLÉTRAVAIL UN SALARIÉ INAPTE

L'employeur qui conclut à l'impossibilité de mettre en place le télétravail préconisé par le médecin du travail pour le reclassement d'un salarié inapte doit être en mesure de justifier avoir sérieusement tenté de le mettre en place ou s'être trouvé dans l'impossibilité technique de le faire. A défaut, le licenciement du salarié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Ici, l'employeur avait conclu à l'impossibilité de mettre en place le télétravail, ce mode d'organisation n'étant, selon

lui, pas compatible avec l'emploi de vendeuse à distance qui impliquait la préparation de commandes depuis le lieu de travail. Or, le médecin du travail n'avait pas préconisé le télétravail d'emblée, mais ne s'était prononcé qu'après avoir effectué l'étude du poste de la salariée. En outre, la salariée soutenait que le système informatique de l'entreprise et le type de poste s'y prêtaient. Les juges relèvent qu'en revanche l'employeur n'a produit aucune pièce de nature à justifier de l'impossibilité de mettre en place le télétravail, telle par exemple que la preuve d'un entretien avec le supérieur hiérarchique de la salariée pour l'interroger sur la faisabilité d'une telle organisation ou la sollicitation d'une expertise de son service informatique.

Source : Cour d'Appel Paris, 9^e ch., 18 mai 2022, n° 19-02933

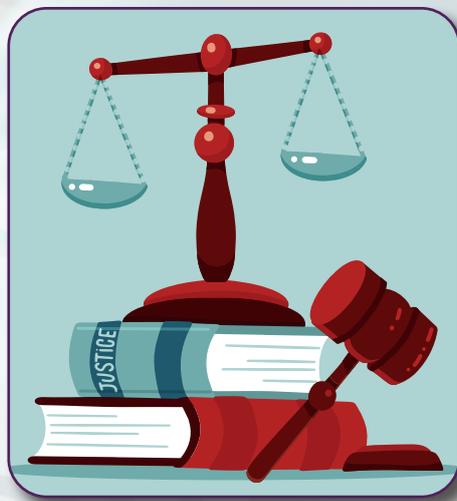
PRIME D'OBJECTIF

Une prime contractuelle d'objectif constitue une partie variable de la rémunération du salarié versée en contrepartie de son activité. En conséquence, le salarié qui a quitté l'entreprise, quel qu'en soit le motif, avant la date de son versement, a droit au paiement prorata temporis de cette prime. Il n'a pas à rapporter la preuve d'une convention ou d'un usage prévoyant son versement dans cette circonstance, comme c'est le cas pour les primes ne constituant pas un élément du salaire. Le droit à rémunération est en effet acquis lorsque la période à laquelle il est afférent a été intégralement travaillée et ne peut être soumis à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement.

Source : Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 21-12.242.

TRAVAIL DURANT UN ARRÊT MALADIE

L'employeur qui fait travailler un salarié pendant un arrêt de travail manque à son obligation de sécurité. Il en est ainsi même si la demande ne porte que sur



une tâche ponctuelle ou pouvant être effectuée en télétravail. Ici, une salariée en arrêt avait effectué depuis son domicile un travail sur deux dossiers, ce qu'elle avait fait durant une quinzaine d'heures (au motif de préparer la prochaine reprise du travail de l'intéressée en mi-temps thérapeutique), après avoir été en arrêt de travail pendant plusieurs mois. L'employeur peut seulement demander au salarié de restituer les éléments qu'il détient et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise, mais à la double condition que la fourniture de ces éléments soit nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elle n'implique pas l'accomplissement d'une prestation de travail. A noter : l'employeur ne doit pas non plus d'ailleurs tolérer qu'un salarié travaille en arrêt maladie, même s'il le fait de sa propre initiative et sans contrainte.

Sources : Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 21-11.751. Et Cass. soc., 6 juill. 2022, n° 21-13.631.

LICENCIEMENT ANNONCÉ ORALEMENT ?

Pour rappel, la rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture. En revanche, le licenciement verbal est considéré par la jurisprudence comme

étant non valable (notamment Cass. soc., 22 mai 2001, n° 99-40.486 D). Toutefois si le licenciement est annoncé verbalement au salarié postérieurement à l'expédition de la lettre de licenciement, la rupture n'est pas remise en cause.

Source : Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-15.606

À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Un écart de rémunération ne peut être justifié par un diplôme que si celui-ci est utile à l'exercice de la fonction occupée. La seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de traitement entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

Source : Cass. soc., 14 sept. 2022, n° 21-12.175 F-D

PRIME DE 13^E MOIS ET PRIME DE VACANCES

Une prime de treizième mois qui s'analyse comme un élément fixe de la rémunération annuelle de chaque salarié s'imposant, en raison de sa nature contractuelle, à l'employeur, ne saurait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 de la convention des Bureaux d'Etudes Techniques ni constituer un avantage conventionnel ayant le même objet ou la même cause que cette prime. Le paiement de la prime devait dès lors s'ajouter à celui du treizième mois.

Pour rappel, cette Convention Collective prévoit le versement à tous les salariés d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés. Toutes primes ou gratifications versées au cours de l'année, à divers titres et quelle qu'en soit

(suite page 6)

la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances, à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Source : Cass. soc., 14 septembre 2022, n° 21-14.943, non publié

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT : L'ÉLOIGNEMENT DE LA RÉSIDENCE HABITUELLE EST SANS INCIDENCE

Dans un jugement du 5 juillet 2022, le Tribunal Judiciaire de Paris juge que l'éloignement géographique du domicile du salarié pour convenance personnelle ne peut pas justifier un refus de remboursement des frais de transports en commun pour les trajets domicile-lieu de travail. Cela s'applique notamment aux salariés, souvent issus des grandes villes, qui, suite à la pandémie, ont décidé de déménager en vue de s'offrir un cadre de vie plus agréable et moins coûteux, en s'éloignant par conséquent de leur lieu de travail.

Ici, des salariés s'étaient vu refuser le remboursement de leurs frais de transport domicile-lieu de travail à la suite de la mise à jour des modalités internes de remboursement de ces frais. Ainsi, un critère d'éloignement géographique entre la résidence habituelle et le lieu de travail avait été créé : pour obtenir le remboursement de ces frais, les salariés dont la résidence habituelle ne se situait pas en Île-de-France, contrairement au lieu de travail, devaient justifier d'une durée de transport Paris-province inférieure à 4 heures par jour aller-retour, afin d'être réalisable dans la journée.

Le CSE avait saisi le Tribunal Judiciaire de Paris afin de voir abandonner le critère d'éloignement géographique et d'obtenir le respect de l'obligation de remboursement du coût des abonnements aux transports publics souscrits pour les trajets résidence habituelle-lieu de travail sans distinction entre les salariés. Le CSE faisait valoir que la mise en place du critère d'éloignement géographique instaurait une différence de traitement injustifiée entre les salariés et que

cela portait en outre atteinte de manière illégitime à la liberté du salarié d'établir son domicile au lieu de son choix.

Le tribunal judiciaire en conclut que l'employeur a méconnu ses obligations légales en matière de remboursement des frais de transport en instaurant un critère d'éloignement géographique. Ce faisant, il a créé une différence de traitement injustifiée en privant une partie des salariés de ces remboursements de frais. L'employeur ne peut créer des conditions supra légales pour supprimer un avantage en nature au profit des salariés.

L'employeur ne peut pas en principe imposer à ses salariés le lieu de leur domicile. Toutefois, il convient de souligner que la Cour d'appel de Versailles a récemment jugé que, compte tenu de son obligation de sécurité, l'employeur peut, sans porter une atteinte excessive au libre choix du domicile d'un salarié, lui notifier son désaccord quant à son déménagement à 450 km du lieu de travail (CA Versailles 10 mars 2022, n° 20/02208).

Source : Tribunal Judiciaire Paris, 5 juill. 2022, n° 22/04735

LICENCIEMENT ET ABSENCE PROLONGÉE POUR MALADIE : LA DÉSORGANISATION D'UN SEUL SERVICE NE JUSTIFIE PAS LE LICENCIEMENT

Le Code du Travail ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, rendant nécessaire son remplacement définitif. Pour que le licenciement soit justifié, les perturbations engendrées

doivent concerner l'entreprise tout entière et non le seul service auquel le salarié est affecté (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-17.101). À moins que ce service présente un caractère essentiel et que cela entraîne une perturbation du fonctionnement global de l'entreprise (Cass. soc., 23 mai 2017, n° 14-11.929 ; Cass. soc., 26 juin 2018, n° 15-28.868). Or, ici, l'employeur avait juste visé « le service », sans s'en expliquer.

Source : Cass. soc., 6 juil. 2022, n° 21-10.261D

LA RÉFÉRENCE À UNE PRIME D'ORIGINE CONVENTIONNELLE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL N'EMPORTE PAS SA CONTRACTUALISATION

La Cour de cassation a précisé que « la référence dans le contrat de travail aux dispositions d'un accord collectif de travail n'implique pas que ces dispositions ont été contractualisées » (Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-15.165 D), et elle le rappelle dans un nouvel arrêt, qui visait la prime d'expatriation pour des salariés étrangers. L'employeur a cessé son versement lorsque ceux-ci ont obtenu la nationalité française, car le texte ne réservait le bénéfice de cette prime mensuelle qu'aux collaborateurs étrangers. Les salariés ont alors invoqué une modification de leur contrat de travail, mais leur argumentaire est rejeté, car « la référence, dans le contrat de travail des salariés, à cette prime prévue par accord d'entreprise n'impliquait pas que ces dispositions aient été contractualisées ».

Source : Cass. soc., 6 juil. 2022, n° 20-22.358 F-D

(suite page 8)



Mettre l'humain au cœur des décisions

EXPERT-COMPTABLE

- Info-Consultations récurrentes
- Analyses stratégique économique, financière et sociale
- Inscrit à l'Ordre des experts-comptables



EXPERT AGRÉÉ

- Santé
- Sécurité
- Conditions de travail
- Document Unique d'Évaluation des R.P.S

FORMATION

- Prévention des risques professionnels
- QVCT
- Dialogue social
- CSE, CSSCT, RH...



ASSISTANCE JURIDIQUE

- Aide à la négociation
- Audit juridique
- Application NosDroits

01 40 22 93 63

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur



NOSDROITS

by Technologia

L'ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE

accessible instantanément depuis votre mobile !



- Des actualités notifiées chaque jour
- Accès illimités à des centaines de questions de droit social et du travail
- 2 chats gratuits avec nos juristes
- Une version payante pour les CSE pour encore plus de chats



Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr

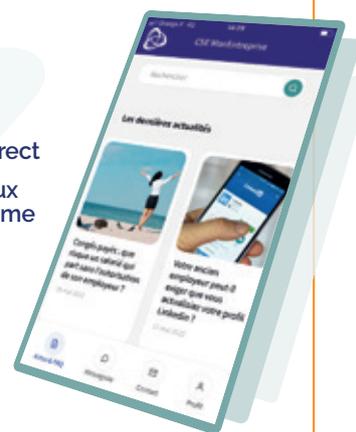
Suivez-nous sur

maviepro

L'APPLICATION QUI RÉVOLUTIONNE LE DIALOGUE SOCIAL

CSE EN 10 SECONDES

- Notifiez à tous les salariés une information
- Sondez vos collègues en direct
- Vos contacts accessibles aux salariés pour un chat anonyme
- Tous les accords entreprise et une FAQ droit du travail à disposition de tous



DEMANDEZ UNE DÉMO
contact@technologia.fr

LIBERTÉ D'AGIR EN JUSTICE DU SALARIÉ

La seule référence dans la lettre de licenciement à l'action contentieuse en cours du salarié constitue une atteinte à la liberté d'estimer en justice. En effet, est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur.

Source : Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-11.101 D

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE RENOUELEBLE MAIS NON RENOUELEE

Si une clause de non-concurrence prévoit la possibilité d'être renouvelée mais que ce renouvellement n'a pas été effectué de façon expresse à l'expiration de la période initiale d'application de la clause, le salarié est libéré de son interdiction de concurrence et l'employeur du versement de la contrepartie financière. Le salarié ne peut donc pas bénéficier de l'indemnité compensatrice pour la période non renouvelée. La Cour de cassation confirme sa juris-

prudence antérieure : dans un précédent arrêt, elle avait déjà précisé qu'en présence d'une clause de non-concurrence renouvelable, le renouvellement ne peut pas être automatique, ni tacite. L'employeur doit manifester, par un acte positif, sa volonté de renouveler la clause de non-concurrence. À défaut d'un tel acte, la contrepartie financière n'est pas due pour la période non renouvelée (Cass. soc., 7 mars 2018, n° 16-23.705).

Source : Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-18.511 FS-B

Jurisprudence collective

VOTE ÉLECTRONIQUE : LA RECONNAISSANCE D'UN NOUVEAU PRINCIPE GÉNÉRAL DU DROIT ÉLECTORAL

Pour rappel, « le recours au vote électronique par internet à l'exclusion de tout autre modalité est possible, dès lors que des précautions appropriées sont prises pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas à son domicile du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet ou encore ne pouvant se servir de ce mode de communication sans l'aide d'un tiers ». Ici, deux syndicats avaient saisi le Tribunal judiciaire d'Aix-en-Provence, en contestant les élections des membres du CSE, au motif que de nombreux salariés du collège « employés » n'avaient pas accès dans le cadre de leurs fonctions, à des outils informatiques professionnels leur permettant donc de voter. Nombre d'entre eux n'avaient pu exprimer leur vote. Le TJ, suivi ensuite par la Cour de cassation, retient un manquement au « principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote », et ce qui dès lors, rend les élections nulles. Cette décision de la Cour de cassation vient donc préciser les obligations de l'employeur dans la mise en place du vote

électronique : l'employeur est tenu de s'assurer que l'ensemble des salariés ait accès au matériel permettant d'exercer son droit de vote.

Cass. soc. 1^{er} juin 2022 n° 20-22.860 F-B (F : formation restreinte - B : publié au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation)

EN CAS DE VOTE ÉLECTRONIQUE, COMMENT PUBLIER LES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ?

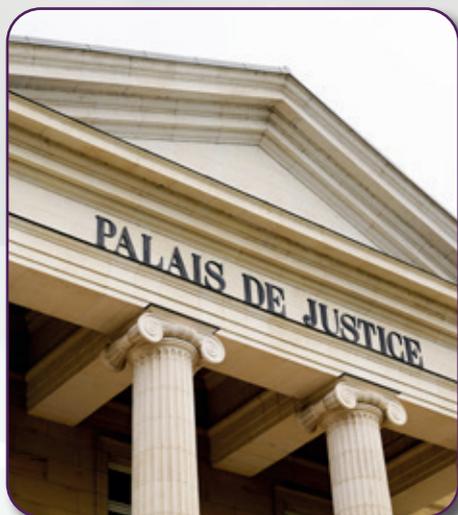
Pour rappel, « Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote ». En cas de vote électronique, qu'en est-il ? Ici, les résultats des élections du CSE organisées par voie électronique n'avaient pas été publiés dans la salle de vote, mais proclamés, imprimés et affichés puis largement diffusés au sein de l'entreprise. Le TJ puis la Cour de cassation ont validé ce vote, car « en matière d'élections professionnelles, est conforme au principe de publicité du scrutin garanti par ce texte, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat,

dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise ».

Source : Cass. soc. 15 juin 2022 n° 20-21.992 F-B (F : formation restreinte - B : publié au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation)

L'ORDRE DU JOUR PEUT ÊTRE MODIFIÉ EN DÉBUT DE RÉUNION DE CSE (OU DE CCE ICI) À L'UNANIMITÉ DES PRÉSENTS

Ici un CCE (décision adaptable au CSE) a voté dès le début de la séance pour donner mandat à son secrétaire afin d'agir en justice alors que l'ordre du jour précédemment transmis ne comportait pas ce point. L'employeur considérait le vote comme irrégulier. La Cour de cassation assure : « En effet, si l'article L. 2327-14 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, prévoyait que l'ordre du jour du comité central d'entreprise est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance, ce délai était édicté dans leur intérêt afin de leur permettre d'examiner les questions à l'ordre du jour et d'y réfléchir. (...) La modification de l'ordre du jour a été adoptée à l'unanimité des membres présents, de sorte qu'il en résulte que ces derniers ont accepté, sans objection, de discuter de la question du



mandat, manifestant ainsi avoir été avisés en temps utile ».

Source : Cass. soc. 13 septembre 2022 n° 21-83.914 F-B (F : formation restreinte - B : Publié au bulletin de la Cour de cassation)

RÉPARTITION DES SIÈGES ENTRE LES COLLÈGES

Le DREETS ne peut intervenir concernant la répartition des sièges entre les collèges qu'après une négociation loyale entre les partenaires sociaux.

Source : Cass. soc. 12 juillet 2022 n° 21-11.420 F-B

LA CONSULTATION DU CSE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES N'EST PAS REQUISE AVANT LA CONSULTATION SUR UN PROJET DE RÉORGANISATION

La Cour de cassation vient de trancher sur la question de l'articulation entre la consultation récurrente du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation ponctuelle du CSE sur un projet de restructuration. Ces deux consultations sont indépendantes, de sorte que l'employeur n'est pas tenu de consulter au préalable le CSE sur les orientations stratégiques avant de procéder à la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression

des effectifs (qui intervient, ici, à l'occasion de la mise en œuvre d'un projet spécifique de restructuration).

Car la consultation sur les orientations stratégiques « offre un cadre à une discussion prospective sur l'avenir général de l'entreprise, distincte des consultations ponctuelles du CSE relatives à un projet déterminé de l'employeur ayant des répercussions sur l'emploi, notamment en matière de restructurations ».

Source : Cass. soc. 21 septembre 2022, n° 20-23.660 BR

LES HEURES DE DÉLÉGATION NE DOIVENT SERVIR QU'À L'EXERCICE DES FONCTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

L'employeur est en droit d'obtenir le remboursement des heures de délégation prises par le représentant du personnel pour se rendre aux entraînements de football de son fils, car elles ne doivent pas être utilisées pour des activités purement personnelles. Or, l'employeur peut demander des précisions sur le bon usage des heures de délégation, après les avoir payées. Ici, l'employeur produisait une attestation du président du club de foot certifiant que cette personne participait depuis 2009 aux entraînements du lundi soir et du mercredi après-midi.

Pour rappel, il a également été jugé que l'abstention d'un représentant du personnel de répondre à la demande de précisions sur les activités exercées en délégation autrement que par la simple transmission de bons de délégation s'analyse en un refus de réponse (Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-19.194). De même, le salarié qui se contente d'indiquer les dates et le nombre d'heures de délégation utilisées, sans préciser la nature des activités exercées, ne permet pas à l'employeur de s'assurer que les heures de délégation ont été valablement utilisées pour leur exercice (Cass. soc., 30 nov. 2004, n° 03-40.434).

Source : Cour d'Appel Caen, 7 juil. 2022, n° 21/00097

ET TOUJOURS LE BAREME MACRON ...

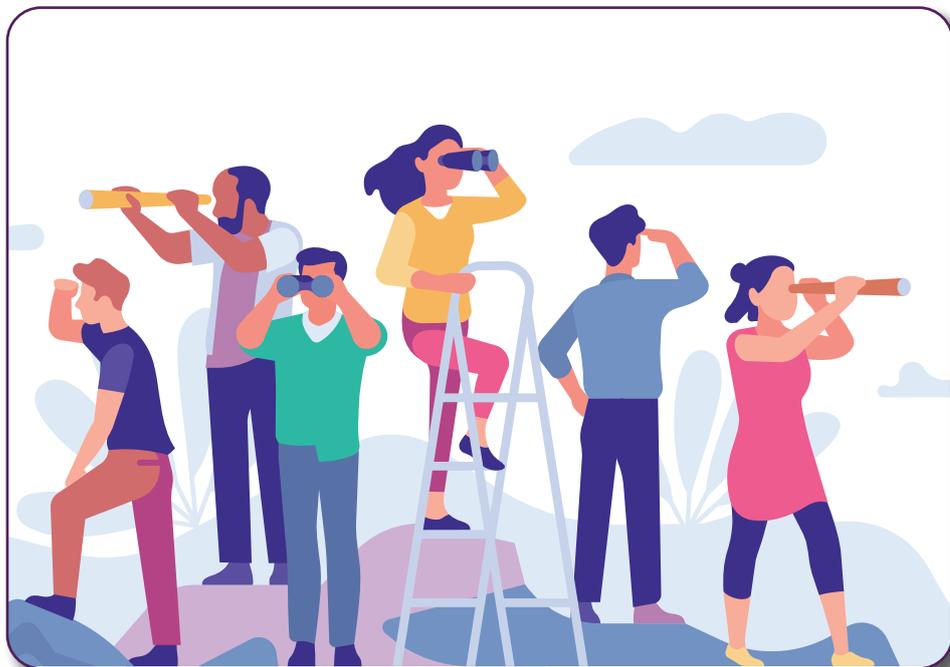
Un salarié agent de propreté a été licencié et le licenciement a été déclaré sans cause réelle et sérieuse. Sur la base de l'ancienneté du salarié, qui était de 21 ans, et de son salaire, égal à 1.497,53 € mensuel, le conseil de prud'hommes a fixé le montant des dommages et intérêts à 23.960,48 €, ce qui correspond aux 16 mois de salaire prévus par le Barème Macron.

En appel, le salarié a demandé au juge d'écarter l'application du barème, qu'il estimait insuffisant pour réparer son préjudice, et réclamait des dommages et intérêts à hauteur de 32.000 € nets, correspondant à 21 mois de salaire. Le salarié appelait la cour d'appel à exercer un contrôle « in concreto » de la situation, en tenant compte du fait qu'il était âgé de près de 55 ans, père de 8 enfants dont 3 encore mineurs, avait des charges d'emprunts à rembourser et qu'il était placé dans une situation économique délicate eu égard au marché de l'emploi, à ses problèmes de santé et à ses chances de retrouver un emploi.

En se fondant sur le principe d'indemnité adéquate prévu à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, la Cour d'appel a considéré que le barème Macron n'était pas assez dissuasif pour éviter le licenciement injustifié et ne permettait pas d'assurer dans certains cas particuliers une protection suffisante des personnes injustement licenciées et donc une réparation adéquate. Il n'y a, selon elle, pas d'atteinte au principe d'égalité des citoyens devant la loi. Elle ajoute que « le principe d'égalité ne s'oppose pas au principe d'individualisation des décisions de justice qui ressort de l'office du juge et de la fonction correctrice de la jurisprudence qui se détermine au cas par cas ».

Source : Cour d'Appel Douai 21 octobre 2022, n° RG 20/01124

Étude portant sur l'intercontrat



Une Étude portant sur les « situations d'intercontrat dans la branche BETIC » a été lancée au printemps 2022, à l'initiative de la FIECI CFE CGC et financée par l'Adesatt.

Elle fait l'objet de réunions régulières d'un Comité de Pilotage, au sein duquel notre Fédération a été un actif participant.

Cette Etude a ensuite été présentée et validée lors du Conseil d'Administration de l'Adesatt le 21 novembre, et elle sera également présentée lors de la prochaine réunion de la CPPNI.

Elle est très importante pour nous, dans la mesure où elle s'attache à une notion, très spécifique à notre Branche Bureaux d'Etudes, et qui concerne, un

jour ou l'autre, nombre de nos adhérents.

Elle s'attache plus spécifiquement à cerner la ou les définitions de l'intercontrat, identifier les pratiques des entreprises de la branche en matière d'intercontrat et les enjeux rencontrés au quotidien, mettre en perspective les données collectées, identifier le vécu des personnes autour de l'intercontrat et son fonctionnement - en recueillant le point de vue croisé des salariés, IRP et RH/direction d'entreprise, proposer également des pistes d'actions pour répondre aux besoins des salariés comme des entreprises, et élaborer des recommandations et, le cas échéant, des outils.

Les résultats de cette étude, qui ne peut qu'être bénéfique et enrichissante pour nos adhérents et les salariés de la branche BETIC, au regard du nombre d'interrogations et de situations liées à cette notion qui nous sont remontées, ont vocation à, ensuite, être diffusés.

Nous reviendrons donc très bientôt sur ce sujet. ≈

Matinée juridique

La FIECI organisera une nouvelle Matinée Juridique en début d'année 2023, à destination de ses adhérents, et en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN, Avocats à Paris, sur le thème « Jurisprudence Sociale Individuelle et Collective - AVRIL 2022 A DECEMBRE 2022 », à laquelle il sera possible de s'inscrire en ligne en répondant au mail qui sera adressé.

Le support de présentation sera ensuite disponible sur le site de la FIECI. ≈



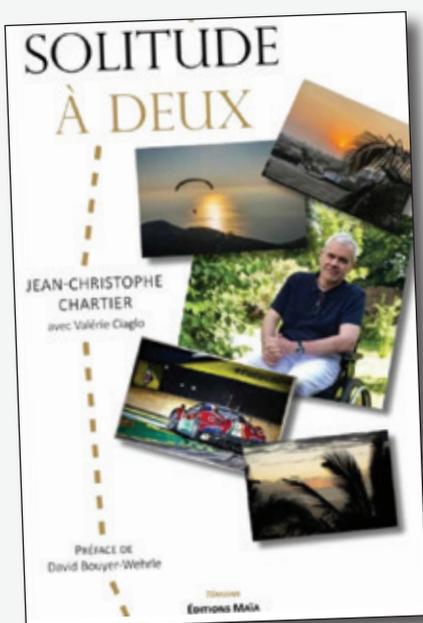
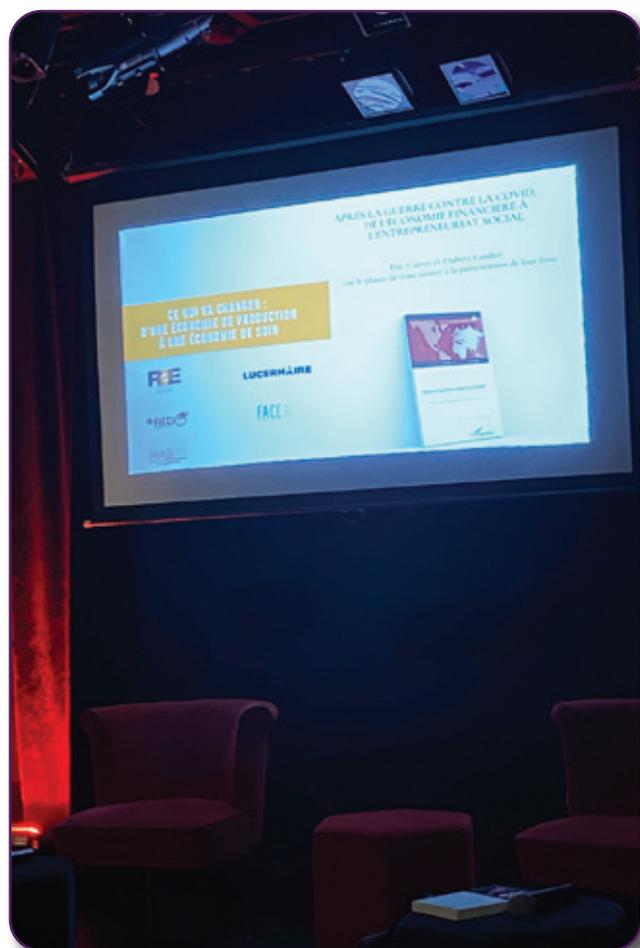
Un ouvrage a retenu notre attention ce trimestre, et sa présentation a donné lieu à une soirée d'information et débat « Ce qui va changer : d'une économie de production à une économie de soin » le lundi 3 octobre dernier, au théâtre du Lucernaire à Paris, durant laquelle la FIECI CFE-CGC est d'ailleurs intervenue, afin d'y représenter les corps intermédiaires.

Il s'agit de : « Après la guerre contre la COVID - De l'économie financière à l'entrepreneuriat social », dont les auteurs sont Hubert Landier et Eric Carrey.

Il a ainsi été rappelé par ces derniers que :

La lutte contre la Covid-19 aura pris l'allure d'une quasi-guerre, avec tous les enjeux, les difficultés et drames qui l'accompagnent, et c'est « le monde d'après » qui demande à être repensé. Car la recherche de la rentabilité économique indépendamment des conséquences humaines et environnementales nous a conduits dans l'impasse. Il conviendra donc maintenant d'y substituer des activités fondées sur la recherche de l'utilité sociale et environnementale, ceci en faisant appel à l'engagement, à la responsabilité et à la solidarité. Ce modèle existe déjà, il s'agit de l'économie sociale, solidaire et responsable, en fait une « économie du soin ». Son développement supposera toutefois un appel à des règles de fonctionnement différentes. Il s'agit d'une question de survie pour l'humanité.

Nous vous invitons à cette lecture ! ≈



Un autre ouvrage, qui sera disponible très prochainement en librairie et sur plusieurs plateformes, a retenu notre attention, écrit par Jean-Christophe Chartier, Délégué National Handicap FIECI CFE-CGC.

Il s'agit d'une autobiographie, « Solitude à deux », qui commence ainsi : « Je venais de fêter mes 31 ans sur l'île de la Réunion, un endroit paradisiaque s'il en est. J'étais heureux, la vie me souriait ! Jusqu'à ce qu'une série d'événements troublants vienne bouleverser ce magnifique équilibre. Personne n'est préparé à affronter une telle épreuve, bien entendu. Pourtant, avec le recul, force est de constater que je lui dois beaucoup... »

Tel que l'indique l'auteur, « cette autobiographie peut se voir comme un moteur dans le débat toujours d'actualité de la place qu'occupe une personne en situation de handicap face à la vie professionnelle et celle de tous les jours. Les lecteurs ont le pouvoir de participer au cheminement de ce combat sociétal afin que toutes personnes prennent leur place, mais surtout, que chacune ressente cette appartenance indissociable à ce clan que l'on nomme humains. ≈

<https://www.editions-maia.com/livre/solitude-a-deux-jean-christophe-chartier-9782384413126/>

Tout plaquer pour devenir salarié



Pour déjeuner sans
croquer le budget.

Pour se déplacer
sans casquer.

Et dégainer
sa swile card
toute la journée.

swile card
l'avantage des salariés

Grâce à votre adhésion vous pouvez pleinement profiter de toutes les actions de formations proposées par la FIECI CFE-CGC.

Aucun financement ; aucune utilisation de votre CPF...

Joignez simplement le bulletin d'inscription prévu à cet effet à l'adresse formation@fiec-cgc.com et votre demande sera validée automatiquement !

(Sous réserve des places disponibles)



En tant qu'élu j'ai besoin de me former régulièrement pour développer mes compétences et être au plus près de l'exercice de mes mandats.

Grâce aux 18 jours de Congés de Formation Economique et Syndicale auxquels j'ai droit chaque année, je suis une ressource précieuse pour défendre et accompagner au mieux les intérêts et conditions de travail des salariés !



03 octobre 22	Comment agir en tant qu'élu dans le cadre de transfert d'activité (webinaire)
04 octobre 22	Savoir lire les comptes de l'entreprise
10 et 11 octobre 22	Techniques de négociation niveau 1
13 octobre 22	Crise et impact sur pouvoir d'achat (webinaire)
18 octobre 22	PSE/PDV/RCC
20 octobre 22	Les bonnes pratiques pour négocier les PAP (webinaire)
20 et 21 octobre 22	Ouverture sur le syndicalisme
24 et 25 octobre 22	Techniques de négociation niveau 2
25 octobre 22	Les moyens d'action du CSE
26 octobre 22	Comment utiliser LinkedIn pour se développer (webinaire)
27 et 28 octobre 22	Expression orale et gestuelle
27 et 28 octobre 22	Harcèlement et discrimination
28 octobre 22	Webinaire "santé"
03 novembre 22	Enjeux environnementaux
10 novembre 22	GPEC
15 novembre 22	Le budget de fonctionnement du CSE (webinaire)
18 novembre 22	Webinaire "retraite"
22 novembre 22	Préparation aux élections professionnelles
24 novembre 22	Les bonnes pratiques pour négocier les PAP (webinaire)
24 et 25 novembre 22	Lecture des comptes et analyse financière niveau 1
29 novembre 22	Négocier efficacement
30 novembre 22	Comment utiliser LinkedIn pour se développer (webinaire)
01 décembre 22	Webinaire "dépendance"
05 et 06 décembre 22	Gérer les situations et les personnes difficiles
06 décembre 22	Les moyens d'action du CSE
12 et 13 décembre 22	Ouverture sur le syndicalisme
13 décembre 22	La communication du CSE (webinaire)
15 décembre-22	Préparer/négocier les NAO
16 décembre 22	Lecture des comptes et analyse financière niveau 2
19 décembre 22	Les bonnes pratiques pour négocier les PAP (webinaire)
21 décembre 22	Comment utiliser LinkedIn pour se développer (webinaire)

N'oubliez de communiquer votre demande de disponibilité à votre employeur 30 jours avant le début de la formation !

**Vous n'exercez pas d'activité syndicale, vous bénéficiez alors de 12 jours de formation par an !
Se former tout au long de sa carrière est indispensable pour progresser dans son métier, s'adapter aux évolutions sociales, environnementales ou économiques !**

Formations sur-mesure à la disposition des élus du CSE

Formation économique et sociale des membres du CSE



Vous souhaitez asseoir une crédibilité indispensable face aux représentants de l'entreprise, aux autres élus, et aux salariés ? Cette formation "obligatoire" animée par nos partenaires experts et financée par le CSE, vous permettra d'acquérir les compétences indispensables dans le cadre de vos missions.

Formation "Santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres représentants du personnel"



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 de 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.

Nos sessions peuvent être organisées en présentiel ou en visio (à convenir en amont) - Maximum 12 participants

Communiquez-nous votre besoin, nous conviendrons avec vous de l'agenda !
formation@fieci-cgc.com

Dans une actualité mouvementée, l'hypothèse d'un PSE ne doit pas être écartée.

Nous vous rappelons que depuis une année la FIECI a mis à votre disposition un service à destination des élus CSE et Délégués Syndicaux.

"L'ALERTE ECO FIECI CFE-CGC"

En Partenariat avec METIS EXPERTISE

Notre priorité est :

- 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

Ce partenariat 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.com

QUELS PEUVENT ETRE LES SIGNES ANNONCIATEURS DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES ENTREPRISE ?

- 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

Vous identifiez un ou plusieurs de ces critères ? Dans ce cadre n'hésitez plus à envoyer un courriel à la FIECI à alerte.eco@fieci-cgc.com en présentant votre situation de façon succincte.

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

≈ affiches

IL FAUT PRODUIRE EN FRANCE

POUR CONSERVER DES SOCIÉTÉS DE SERVICES AUX ENTREPRISES

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

Bientôt les élections
CSE Comité Social et Économique

N'oubliez pas de mettre VOTRE BULLETIN CFE-CGC ...

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

NE NEGLIGEZ PAS LES SIGNAUX DU BURN OUT

CONTACTEZ VOS ELUS

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

POUR VOTRE VIE PRO

CHOISISSEZ UN SYNDICAT QUI TIENT LA ROUTE

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

Vous rencontrez des difficultés ? Des solutions existent pour vous accompagner !

Chez Malakoff Humanis, nous aidons nos assurés à surmonter des moments difficiles de leur vie grâce à notre accompagnement social personnalisé, des services dédiés et des aides individuelles.

Dans le cadre des régimes Prévoyance et Santé, des fonds sociaux dédiés de Solidarité ont été créés par les partenaires sociaux. Ces dispositifs peuvent notamment venir en aide aux salariés en cas de difficultés financières et/ou dans le cadre d'actions de prévention.

L'accompagnement social Malakoff Humanis interviendra en premier. Le fonds social viendra en complément.

L'accompagnement social Malakoff Humanis

Handicap, cancer, aidants familiaux, fragilités sociales... Les sources de fragilités sont nombreuses et peuvent avoir une incidence sur l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle des salariés.

Chaque jour, avec la ligne Mission Écoute Conseil Orientation, nos experts Malakoff Humanis :

- écoutent et conseillent pour toute situation de fragilité ou demande de soutien ;

- informent et orientent les salariés sur leurs droits, les dispositifs sociaux et dans leurs démarches auprès d'autres organismes ou de partenaires ;
- définissent des solutions adaptées à tous.

Ils sont également présents pour trouver des solutions concrètes, qui permettront de surmonter les situations de vulnérabilité auxquelles nos assurés peuvent être confrontés, via :

- **des services dédiés**, sur les thématiques liées au cancer, au handicap, aux aidants familiaux ainsi qu'aux fragilités sociales ;
- **des aides individuelles**, attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Pour en savoir plus sur nos aides et leurs conditions d'attribution, contactez nos équipes.

Par téléphone

3996

(service gratuit + prix d'un appel local)

hors métropole : **09 74 75 39 96**

(service gratuit + prix d'un appel local)

