

### ≈ édito



Michel de La Force  
Président de la FIECI

## Qu'est devenu notre "atelier" ?

Chers amis.

Tout d'abord je vous adresse mes vœux sincères d'une belle et heureuse année 2023, qu'elle vous apporte le bonheur et "les plaisirs sans remords" qui l'accompagnent.

Mais pourquoi parler d'atelier en ce début d'année ? J'emprunte ce concept d'atelier au professeur Michel Crozier, sociologue qui, après avoir longuement étudié le travail et le syndicalisme, a contribué par son enseignement et ses ouvrages, à révolutionner l'analyse sociologique en entreprise (voir : "le phénomène bureaucratique", "l'acteur et le système", etc.)

L'atelier, pour Crozier, est la scène de l'action professionnelle : c'est le lieu qui réunit et résume les 3 dimensions de l'engagement de chacun telles que la dramaturgie théâtrale les définit.

Ces dimensions réunies permettent la compréhension du monde et de ses mouvements/ changements qui parfois bousculent et fragilisent les personnes et sans aucun doute les entreprises.

- Le temps : celui de période d'activité ; celui où nous sommes tenus d'échanger avec nos collègues dans le cadre de notre travail et celui où nous ne sommes plus tenus par le "lien de subordination" et les contraintes de production. L'évolution récente souligne les dangers d'une absence de frontière claire entre vie professionnelle et vie personnelle. Le télétravail est le vecteur principal de cette évolution mais aussi nos outils modernes d'hyperconnexion. Ce alors, qu'afin d'assurer le contrôle quelle juge nécessaire, l'entreprise multiplie les réunions physiques et dématérialisées, les compte-rendu d'activité, les rapports formalisés, les logiciels divers et variés... On voit émerger un système de contrôle du temps anxiogène et à l'efficacité relative.

- Le lieu, l'espace : là où s'exprime notre domaine d'expertise ; cet espace de travail depuis le confinement est aujourd'hui fragilisé, contesté, disparu ; Après une adhésion liée notamment à la réduction des temps de trajet, on réalise mieux aujourd'hui les limites du travail chez soi, dans un espace qui souvent n'a pas été pensé pour l'efficacité et la concentration ; plus grave encore, la perte des relations humaines, la fragilisation des équipes n'ayant plus l'opportunité de contacts informels. Ne plus travailler ensemble dans le même espace désunit le groupe social.

- L'action, l'expression de notre expertise professionnelle, utile pour réaliser un travail qui correspond à un contrat clair avec l'employeur. Ce pourquoi nous sommes payés, se déroule dans un environnement qui a changé. L'exercice de l'expertise et sa mesure sont confrontés à une organisation devenue plus numérique, plus logicielle et donc moins humaine. Atteindre ses objectifs en s'appuyant sur sa seule expertise ne suffit plus. Il faut aussi renseigner les tableurs et autres capteurs de données. L'action de travailler perd donc de sa substance puisqu'il s'agit aussi bien d'exercer son savoir que de maîtriser des outils de mesure.

Je forme donc le vœu que dans nos métiers, dans les entreprises, dans nos branches professionnelles une réflexion concrète sur le travail et les conditions travail s'engage réellement et porte les fruits d'une prise de conscience positive. Le travail subit aujourd'hui un vrai questionnement et la désaffection que l'on constate aujourd'hui - et pas que chez les plus jeunes d'entre nous - peut se transformer en véritable tsunami. Sachant que nous parlons de la population des Cadres et de l'encadrement, c'est de l'avenir des entreprises françaises dont nous parlons.

Je forme aussi le vœu que la qualité de vie au quotidien, l'épanouissement au travail et le rapport à l'écologie et aux biodiversités soient considérés comme des enjeux primordiaux. Chers Amis, n'attendons plus pour être heureux : c'est mon vœu sincère pour 2023.

### ≈ sommaire

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| <b>Élections/Séminaire .....</b> | <b>p. 3</b>     |
| <b>Jurisprudence .....</b>       | <b>p. 4 à 9</b> |
| <b>Communiqué .....</b>          | <b>p. 10</b>    |
| <b>CPF .....</b>                 | <b>p. 11</b>    |
| <b>A savoir .....</b>            | <b>p. 12</b>    |
| <b>Formation .....</b>           | <b>p. 14</b>    |
| <b>Affiches .....</b>            | <b>p. 15</b>    |

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°55 - Décembre 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  
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

# À vos côtés à chaque moment de votre vie

Profitez d'un accompagnement complet dans votre parcours de soins et de notre soutien dans toutes les situations :

- **L'accès à nos réseaux de soins** partenaires en optique, dentaire, audio et ostéo pour bénéficier de tarifs négociés et limiter, voire éviter, votre reste à charge.
- En cas d'hospitalisation ou d'immobilisation, **des prestations pour faciliter votre retour à domicile** (aides ménagères, garde des enfants...).
- **Des aides financières** pour faire face aux situations de fragilité.
- Et bien sûr, **un Espace Client dédié** pour suivre vos remboursements et réaliser toutes vos démarches en ligne.

 **malakoff  
humanis**  
On aime vous voir sourire



## ≈ urgence élections

# Cycle 2021-2024, il faut gagner !

Voter est un acte majeur de votre vie professionnelle, qui vous permet d'élire ceux qui défendront vos droits, œuvrerons à l'amélioration de vos conditions de travail et contribuerons à un meilleur dialogue social avec votre employeur.

C'est pourquoi nous vous appelons tous à candidater pour la FIECI CFE-CGC dans vos entreprises, car les élections à venir prochainement (les secondes pour le CSE) vont être nombreuses !

Pour quelques établissements nous avons ou allons négocier le protocole grâce à l'action de militants, que nous ne manquons pas une nouvelle fois de remercier.

Pour d'autres, seule la date prévisionnelle du premier tour est connue. C'est pourquoi, nous vous sollicitons.

Si vous connaissez des entreprises où nous pouvons présenter des candidats, si vous souhaitez être candidat dans votre entreprise et avez besoin d'aide, contactez nous !

Nous comptons sur vous !

Merci de vos retours à l'adresse mail : [contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)

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



MERCI A TOUS POUR VOTRE AIDE !

## ≈ séminaire

Le dernier évènement de la FIECI s'est tenu, le 15 décembre dernier, à Paris au Cercle d'Aumale, en présence de près de soixante participants, partenaires et intervenants, durant toute une journée.

A cette occasion, sur le thème : **"LE TOILETTAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ÉTUDES"**, ont été présentés les derniers textes signés au niveau de la Branche, a été détaillée la position de notre Fédération sur ces différents accords et avenants, et ont également été rappelées les notions importantes de hiérarchie des normes, de procédure d'extension des accords et avenants, etc.

Les participants, Délégués Syndicaux et militants notamment, ont pu poser toutes leurs questions, et la journée s'est achevée lors d'un cocktail d'échanges.

Le sujet étant toujours d'actualité, et d'autres accords ayant depuis été signés au niveau de la Branche (cf. le tract intersyndical figurant dans ce numéro), nous reviendrons très prochainement vers vous sur ce thème.



# Jurisprudence individuelle



## TEMPS DE PRÉSENCE, EST-CE LA PRÉSENCE EFFECTIVE OU LA PRÉSENCE DANS L'EFFECTIF ?

Un salarié bénéficie d'une prime annuelle d'un mois de salaire, prévue conventionnellement, qui est liée à une condition de présence au 31 octobre de chaque année. Or, victime d'un accident du travail le 20 novembre 2014, il est absent les 31 octobre des deux années suivantes (2015 et 2016), et son employeur ne lui verse pas de prime annuelle. Le salarié saisit la justice pour obtenir le paiement de ces primes. Y avait-il droit, alors qu'il n'était pas présent dans l'entreprise à la date requise par la convention collective pour en bénéficier ?

La Cour de cassation répond par l'affirmative : Le versement de la prime annuelle était subordonné à "une condition de présence au 31 octobre de chaque année". Cela n'imposait pas une présence effective du salarié au travail à cette date, mais la présence dans les effectifs de l'entreprise, au 31 octobre de chaque année. Le salarié faisait partie des effectifs, son contrat était seulement suspendu : il pouvait donc prétendre à ces primes annuelles.

Source : Cass. Soc. 26 octobre 2022, n° 21-15.963

## LA PRISE EN CHARGE D'UNE PARTIE DES COTISATIONS SYNDICALES PAR L'EMPLOYEUR EST-ELLE POSSIBLE ?

La réponse de la Cour de cassation est positive mais cela ne doit pas porter atteinte à la liberté du salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndicat de son choix, cela ne doit pas non plus permettre à l'employeur de connaître l'identité des salariés adhérant aux dites organisations syndicales, cela doit bénéficier à tous les syndicats (représentatifs ou non) et le montant de la participation ne doit pas représenter la totalité du montant de la cotisation due par le salarié.

Source : Cass. Soc. 28 septembre 2022 n° 21-10.785 F-D (F : formation de section - D : Inédit)

## LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EST-IL POSSIBLE PENDANT UN ARRÊT MALADIE ?

Un salarié, en arrêt de travail pour maladie depuis le 30 mai, est licencié pour motif économique le 6 décembre, l'entreprise cessant totalement son activité le 31 décembre.

Le salarié conteste son licenciement, fondé selon lui sur son état de santé, et qui aurait donc dû intervenir pour inaptitude.

La Cour de cassation considère qu'en

cas de litige sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail d'un salarié licencié pour motif économique au cours d'un arrêt de travail pour maladie, il appartient au juge de rechercher la véritable cause du licenciement, qui était bien ici économique.

Source : Cass. Soc., 26 octobre 2022, n° 20-17.501

## CONDAMNATION AU PÉNAL ET LICENCIEMENT PAR RICOCHET

Une salariée d'une banque est condamnée pénalement pour des faits de vol, falsification et usage de chèques falsifiés ou contrefaits, qui ont été commis en dehors du temps et du lieu de travail et sans utilisation des moyens mis à sa disposition par son employeur. Celui-ci la licencie pour faute grave, pour avoir, d'une part, commis les faits pour lesquels elle a été condamnée, et d'autre part, pour défaut de loyauté, pour ne pas l'avoir informée de l'issue de la procédure pénale, comme cela lui avait été demandé.

La Cour de cassation considérera ici que le licenciement n'est pas justifié car les faits reprochés à l'intéressée tirés de sa vie personnelle n'étaient pas susceptibles de constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail, et en outre le manquement à l'obligation de loyauté devait être en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée.

Source : Cass. Soc., 9 novembre 2022, n° 20-23.172

## "FUN AND PRO" ET LICENCIEMENT

Un directeur est licencié pour insuffisance professionnelle, son employeur lui reprochant de ne pas partager les valeurs de la société, de ne pas adhérer à la valeur "fun and pro", d'être "rigide", de "manquer d'écoute", etc. Le salarié demande la nullité de son licenciement, fondé selon lui sur la violation de sa liberté d'expression et d'opinion.

Il refusait en effet le "fun and pro", qui se traduisait par la nécessaire participation aux séminaires et aux pots de fin de semaine, très alcoolisés, et par des pratiques prônées par les associés liant promiscuité physique, brimades, usage de sobriquets, et incitation à divers excès et dérapages.

La Cour de cassation a déclaré nul le licenciement du salarié qui avait tout à fait le droit de refuser l'incitation à divers excès.

Source : Cass. Soc., 9 novembre 2022, n° 21-15.208

### TRANSFERT DE MAILS PROFESSIONNELS VERS MESSAGERIE PERSONNELLE

Un salarié transfère 256 mails professionnels sur sa messagerie personnelle, quelques jours après avoir reçu une lettre de convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement. En ayant eu connaissance, l'employeur rajoute ce point dans la liste des griefs à l'appui d'un licenciement pour faute grave. Mais le salarié conteste : ces mails lui étaient nécessaires pour assurer sa défense.

Le salarié avait-il le droit de faire ce transfert de mails professionnels vers sa messagerie personnelle ? La Cour de cassation répond par la négative ici, car un salarié ne peut pas s'approprier des documents appartenant à l'entreprise, sauf ceux qui sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense. Or, dans cette affaire, le salarié n'établissait pas que tous les documents en cause étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'opposait à son employeur.

Source : Cass. Soc., 9 novembre 2022, n° 21-18.577

### PRODUCTION PAR L'EMPLOYEUR DE FICHIERS ISSUS DE L'AGENDA ÉLECTRONIQUE D'UNE SALARIÉE

Une salariée prend acte de la rupture de son contrat et réclame sa requalifica-



tion en licenciement nul. Dans le cadre de sa défense, l'employeur produit des fichiers issus de l'agenda électronique de la salariée, présents sur son ordinateur de bureau, non identifiés comme personnels, ainsi qu'une attestation de son prestataire informatique relatant les conditions dans lesquelles ces données avaient été récupérées. La salariée réclame le rejet de ces pièces des débats, au motif que ce procédé serait déloyal.

La Cour de cassation affirme que, avant d'écarter des débats des éléments de preuve provenant de l'agenda électronique du salarié disponible sur son ordinateur professionnel, les juges doivent vérifier que ces éléments sont identifiés comme étant personnels, ce qui n'était pas le cas ici.

Source : Cass. Soc. 26 octobre 2022, n° 20-17.105 & Cass. Soc. 9 novembre 2022, n° 20-18.922

### VALIDITÉ D'UN CDD REVÊTU D'UNE SIGNATURE PHOTOCOPIÉE ?

Un salarié en CDD demande la requalification de son CDD en CDI, car le contrat qui lui avait été transmis comportait la signature de l'employeur, mais photocopiée et non manuscrite.

La Cour de cassation considère que la signature photocopiée était bien valable, puisqu'il s'agissait de celle du gérant de la société et qu'elle permet-

tait parfaitement d'identifier celui-ci. Le CDD était donc valable.

Source : Cass. Soc., 14 décembre 2022, n° 21-19.841

### LE RECLASSEMENT EST-IL OBLIGATOIRE MÊME SI LE SALARIÉ A RETROUVÉ UN EMPLOI ?

Un employeur informe une salariée de la suppression prochaine de son poste, sans reclassement possible et lui propose un accompagnement à la recherche d'emploi ; la salariée répond qu'elle n'est pas intéressée par ce dispositif car elle a retrouvé un emploi ailleurs et elle préfère être licenciée rapidement pour occuper cet autre emploi. L'employeur ne lui fait donc aucune proposition de reclassement et la salariée est licenciée. Puis, elle conteste la validité du licenciement, en disant que l'employeur n'a pas respecté ses obligations.

La Cour de cassation donne raison à la salariée, car l'employeur ne peut pas limiter ses recherches de reclassement préalable au licenciement économique et ses offres en fonction de la volonté du salarié, exprimée par avance, en dehors de toute proposition concrète. Le licenciement économique était donc jugé ici sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc. 7 décembre 2022, n° 21-16.000

### CONVENTION DE FORFAIT-JOURS

Un directeur de magasin, en forfait-jours, réclame la nullité de son forfait. Selon lui, l'accord collectif ne prévoyait pas les modalités de suivi de la charge de travail. Cet accord prévoyait : - un nombre de jours travaillés par année civile ou période de 12 mois consécutifs, - le droit à repos dès le premier trimestre suivant en cas de dépassement du plafond, - ainsi que le droit au congé annuel complet, au repos hebdomadaire et quotidien.

(suite page 6)

La Cour de cassation annule cette convention de forfait jours, car l'accord ne prévoyait pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, et il n'était pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Source : Cass. Soc. 14 décembre 2022, n° 20-20.572 et 21-10.251

### DÉNONCIATION DU HARCÈLEMENT ET RÉACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR

Le 9 juin, une vendeuse informe sa directrice qu'elle est victime du harcèlement moral. Le jour même, la directrice organise une réunion avec un représentant du personnel pour évoquer les faits et lui propose de changer de secteur. Le 14 juin, la salariée a un entretien avec le RRH. Les 19 et 20 juin, une enquête est menée par des représentants du CHSCT. Malgré cela, la salariée invoque le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation ne la suit pas, car "ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par le Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser".

Source : Cass. Soc., 7 décembre 2022, n° 21-18.114

### LIMITE ENTRE LIBERTÉ FONDAMENTALE ET ABUS DU DROIT D'AGIR EN JUSTICE

Un conducteur de métro à la RATP est licencié pour faute grave, du fait de son

insubordination et de sa "volonté de désorganisation permanente du service". L'employeur lui reprochait aussi de faire du chantage à l'arrêt maladie et de le menacer régulièrement de porter plainte contre lui. Le salarié demande la nullité du licenciement, pour atteinte à une liberté fondamentale, le licenciement étant lié, selon lui, à une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par lui contre l'employeur.

La Cour de cassation a relevé ici à l'encontre du salarié un abus du droit d'agir en justice, dans un "contexte global de menaces contre les collègues et les supérieurs" et une logique d'intimidation, le salarié faisant du chantage à l'arrêt maladie et au dépôt de plainte. Le licenciement pour faute grave a donc été validé.

Source : Cass. Soc., 23 novembre 2022, n° 20-21.924

### TRAVAILLEUR ÉTRANGER SANS AUTORISATION DE TRAVAIL : CELA NE JUSTIFIE PAS UNE MISE À PIED

La Cour de cassation confirme ici que l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger constitue une cause objective de rupture du contrat de travail, mais qu'elle n'est pas constitutive en soi d'une faute grave ni ne justifie une mise à pied conservatoire non rémunérée. L'employeur - qui n'invoque pas de faute grave à l'appui du licenciement - doit donc verser le salaire échu pour toute la période antérieure à la rupture du contrat de travail.

Un salarié étranger veilleur de nuit avait été mis à pied à titre conservatoire sans versement de salaire, puis licencié pour défaut de titre de séjour. Il saisit la juridiction prud'homale et réclame un rappel de salaire au titre de la période de mise à pied conservatoire, soulignant que son licenciement n'était pas fondé sur une faute grave mais reposait sur une cause objective tirée de sa situation irrégulière. L'employeur ne pouvait donc justifier une mise à pied non rémunérée.

La Cour de cassation fonde sa décision sur les textes suivants :



- selon l'article L. 8252-1 du code du travail, nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France ;

- Quant à l'article L. 8252-2 1° du code du travail qui garantit les droits financiers du salarié employé sans autorisation de travail, il précise que le salarié étranger a droit au titre de la période d'emploi illicite, au paiement du salaire et des accessoires de celui-ci, conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux stipulations contractuelles applicables à son emploi, déduction faite des sommes antérieurement perçues au titre de la période considérée.

L'employeur qui entend invoquer une faute grave distincte de la seule irrégularité de l'emploi doit donc en faire état dans la lettre de licenciement. A noter : La cour reprend l'argumentation développée dans sa décision du 4 juillet 2012 (Cass. soc. 4 juill. 2012, n° 11-18.840), dans laquelle elle avait alors reconnu pour la première fois la notion de "cause objective" justifiant la rupture du contrat de travail.

Or, en l'espèce, la seule faute reprochée au salarié était son absence d'autorisation de travail. Il aurait donc du avoir droit au paiement du salaire pour la période antérieure à la rupture du contrat de travail.

Source : Cass. Soc., 23 nov. 2022, n° 21-12.125

**QUALIFICATION DE L'ASTREINTE : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF OU TEMPS D'ASTREINTE VÉRITABLE ?**

Durant une astreinte, il faut contrôler si le salarié est soumis ou non à des contraintes affectant sa faculté à gérer librement le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités et à vaquer à des occupations personnelles. La Cour de cassation reprend ici les critères retenus par la CJUE l'an passé (CJUE 9 mars 2021, C-344/19, D.J. c/Radiotelevizija Slovenija, points 37 et 38).

On se penche ici sur le cas d'un dépanneur qui, pour pouvoir réaliser des interventions en dehors des horaires et jours d'ouverture de son entreprise, était tenu de se tenir en permanence à proximité immédiate ou dans les locaux, et disposait d'un court délai d'intervention suite à l'Appel du dispatcheur ?

Pour débouter le salarié de ses demandes à titre d'heures supplémentaires, la Cour d'appel avait estimé que ces périodes étaient des astreintes et non pas des permanences constituant un temps de travail effectif. En effet, seul le dispatcheur était affecté à la réception continue des appels d'urgence, les dépanneurs étant trois ou quatre à

pouvoir répondre aux demandes d'intervention.

Or, la Cour de cassation considère que, dès lors que le salarié invoquait le court délai d'intervention qui lui était imparti pour se rendre sur place après l'appel de l'utilisateur, les magistrats du fond auraient dû vérifier s'il avait été soumis, au cours de ses périodes d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

Source : Cass. Soc., 26 oct. 2022, n° 21-14.178

**LA PROHIBITION DES FAITS DE HARCÈLEMENT EST DISTINCTE DE L'OBLIGATION DE PRÉVENTION**

L'obligation de prévention du harcèlement moral, qui résulte de l'article L. 1152-4 du Code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se

confond pas avec elle.

Un salarié attaquait son ancien employeur sur deux terrains: l'existence du harcèlement moral qu'il avait subi; et la violation de l'obligation de prévention en vertu de laquelle "l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral" (C. trav., art. L. 1152-4).

Le salarié avait en effet dénoncé les faits, sans aucune réaction de l'employeur. La cour d'appel avait rejeté les deux demandes. La première, pour défaut de matérialité des faits. Et la seconde, par lien de cause à effet. Autrement dit, puisque les faits de harcèlement n'étaient pas établis, la demande liée à la violation de l'obligation de prévention devait être rejetée. À tort, selon la Cour de cassation. L'obligation de prévention est en effet distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et ne se confond pas avec elle (v. Cass. soc., 6 déc. 2017, no16-10.885 D). Le rejet d'une demande n'entraîne donc pas nécessairement celui de l'autre.

Source : Cass. Soc., 23 nov. 2022, n° 21-18.951 F-D

## Jurisprudence collective

**TRANSFERT VOLONTAIRE DES CONTRATS DE TRAVAIL : QUID DES PRIMES ?**

Les contrats de travail sont repris par une autre entreprise dans le cadre d'une application volontaire de l'art. L. 1224-1 du Code du travail. Les salariés repris ont ainsi pu percevoir la prime d'assiduité attribuée par leur ancien employeur. Mais les autres salariés de l'entreprise effectuant les mêmes tâches réclament cette prime, qu'ils estiment leur être due, invoquant le principe d'égalité de traitement.

La Cour de cassation juge qu'ils n'y ont pas droit, et que l'employeur était fondé à maintenir la prime d'assiduité au seul bénéficiaire des salariés transférés sans que cela ne constitue une dif-

férence de traitement, puisque l'employeur a fait une application volontaire ici de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Source : Cass. Soc., 28 septembre 2022, n° 21-12.318

**LA DÉLIBÉRATION DU CSE QUI DÉCIDE D'UNE EXPERTISE DOIT EN PRÉCISER LE FONDEMENT**

Le Code du Travail prévoit que le CSE peut faire appel à un expert habilité en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, comme en cas d'introduction de nouvelles technolo-

gies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Mais, pour cela l'instance doit réellement préciser le fondement - tant en matière économique qu'en matière SSCT - du recours à un expert dans sa délibération (pas de référence uniquement au "risque grave" ou au "projet important modifiant les conditions de santé").

Source : Cass. Soc. 21 septembre 2022 n° 21-11.382 F-D - F: formation de section - D : Inédit

(suite page 8)



## 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, Référent 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](http://www.sextant-expertise.fr)

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





## CODE DU TRAVAIL

### LE REGISTRE DES ALERTES ENVIRONNEMENTALES DOIT ÊTRE TENU AU NIVEAU DU CSE, IL N'EST PAS BESOIN D'EN TENIR UN PAR SITE DE PRODUCTION

Les alertes du salarié ou du représentant du personnel au CSE en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement sont consignées sur un registre spécial qui est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CSE.

Un membre d'un CSE d'une entreprise saisit la juridiction prud'homale pour obtenir notamment la mise en place d'un registre du droit d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement au niveau de tous les magasins de la société.

La Cour de cassation rejette sa demande, car : lorsque la société est dotée d'un seul CSE alors qu'elle dispose de plusieurs établissements, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place un registre spécial d'alerte en matière de risque grave pour la santé publique ou l'environnement dans chacun d'eux. La tenue de ce registre au siège de l'entreprise suffit. A l'inverse, lorsque chaque établissement d'une même société est considéré comme une entité légale indépendante, de sorte qu'il est doté d'un CSE, la société doit mettre en

place ce registre spécial dans chacun de ses établissements distincts.

Source : Cass. Soc. 28 septembre 2022 n° 21-16.993 F-B (F : formation restreinte - B : publié au Bulletin)

### LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE D'UN PSE NE PEUVENT S'APPRÉCIER AU NIVEAU DE L'UES SI SON EXISTENCE N'EST PAS DÉFINITIVEMENT RECONNUE

Les conditions liées à l'effectif et au nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur mais lorsque l'entreprise appartient à une unité économique et sociale (UES), si la décision de mise en œuvre des licenciements est prise au niveau de l'UES par la direction commune à toutes les entreprises, c'est l'effectif de l'UES qui doit être pris en compte. Mais encore faut-il pour cela que l'existence de l'UES soit juridiquement reconnue à la date d'engagement de la procédure de licenciement économique.

Est approuvé, l'arrêt, qui, après avoir constaté que le jugement ayant reconnu l'existence de l'UES non assorti de l'exécution provisoire faisait l'objet d'un

appel formé par la société employeur, toujours pendant lors de l'engagement de la procédure de licenciement, décide que c'est au seul niveau de la société employeur que doivent s'apprécier les conditions de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Source : Cass. Soc., 28 sept. 2022, n° 21-19.092 F-B

### LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR NE PERMET PAS D'IMPOSER UNE DIMINUTION DE RESPONSABILITÉS AU SALARIÉ TRANSFÉRÉ

Il résulte de l'article L. 1224-1 du Code du travail qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise "dans les conditions mêmes" où ils étaient exécutés au moment de la modification.

Aussi, toute modification du contrat de travail (autre que le changement d'employeur) sera subordonnée à l'acceptation du salarié, sans que le transfert d'entreprise ne puisse constituer un contexte particulier permettant d'éluder cette règle. Le principe en est rappelé ici, dans le cadre d'un amoindrissement pour un salarié de ses responsabilités et de la suppression d'une partie de ses fonctions. La Cour de cassation a donc validé la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur, même au regard de la taille de la société absorbante qui était significativement plus importante que celle de la société absorbée.

Source : Cass. Soc., 9 nov. 2022, n° 21-13.066 F-D

## C'est Noël : CFDT et CFTC font le plus beau des cadeaux au Medef

**“Quand le gouvernement rétablira l’esclavage, la CFDT et la CFTC seront intransigeantes sur le poids des chaînes”.**



Jusqu'à ce jour, et depuis la mise en place des 35 heures en 1999, seuls les cadres en Position 3 (3.1, 3.2, et 3.3) pouvaient être en convention de "forfait jours". Pour y être éligible, le salarié devait, entre autres conditions, avoir une rémunération au moins égale à 120 % du salaire minima conventionnel, et ceci pour un maximum de 13 heures de travail par jour 218 jours par an.

Le cadeau de la CFDT et de la CFTC au patronat cette année ? (mais pas aux salariés...) Etendre ce Forfait Jours aux Ingénieurs & Cadres en position 2.3, en contrepartie - seulement - d'une rémunération égale à 122 % de leur minima conventionnel, comme seule condition d'éligibilité - donc d'entrée uniquement - à ce dispositif.

Ainsi, dorénavant, l'Ingénieur ou le Consultant concerné - s'il bénéficie d'une rémunération supérieure ou égale à 122 % du minimum conventionnel de sa catégorie - pourra être - avec ou sans son accord - en forfait jours dans ce cadre si son salaire est égal au minimum à 3.905,22 euros, donc pour un taux horaire de 31 % inférieur (sur une base de 13h/jour) au taux horaire d'un salarié à 35 heures en moyenne annuelle.

Donc, non seulement ici, ces nouveaux "forfait jours", en vertu de cet Accord aujourd'hui signé par la CFDT et la CFTC, connaîtront une augmentation de leur temps de travail mais celle-ci s'accompagnera d'une baisse de leur taux horaire, d'où une dévalorisation du travail réalisé, une absence de

reconnaissance, et une perte de sens au travail... sans parler des conditions pour leur santé.

Les employeurs et les signataires nous parlent ici d'attractivité ? Celle-ci ne se vérifie plus aujourd'hui que pour les créateurs d'entreprise et leurs financiers.

En outre, il y a fort à parier que le bloc patronal (à savoir SYNTEC, CINOV et CFDT, CFTC) n'en restera pas là et tentera très vite, dans les prochains mois, de généraliser le forfait jours à tous les Ingénieurs et Cadres, puisque le patronat revendiquait une extension du forfait jours aux salariés en position 2.1 et 2.2 en début de négociation.

C'est ici renier et méconnaître toutes les précautions et les mesures mises en oeuvre depuis 1999 pour protéger et accompagner au mieux les salariés en forfait jours...

La CGT et la CFE CGC dénoncent fermement cet accord de dumping social. ≈

### Contacts :

**Michel de la Force, CFE CGC**  
**Noël Lechat, CGT**

# Compte personnel de formation (CPF) : le démarchage commercial est interdit

Les pouvoirs publics poursuivent leur offensive contre les abus et fraudes au CPF.

En 2021, plus de 2 millions de Français se sont inscrits à une formation via leur CPF, dispositif qui permet à tout actif d'ouvrir des droits à la formation tout au long de son parcours professionnelle. Selon un décompte réalisé mi-2022, le nombre de dossiers CPF acceptés sur la plateforme est de 4,53 millions depuis l'ouverture du dispositif qui remonte à novembre 2019. Un montant cumulé de 6 milliards d'euros de dépenses a transité via cette plateforme.

Un volume qui attire les fraudeurs aux pratiques commerciales déloyales et illicites qui cherchent à collecter les données personnelles et à récupérer les identifiants et mots de passe pour notamment prendre le contrôle du CPF de la victime. Un fléau préoccupant qui est monté en puissance courant 2021. D'où la riposte récente des parlementaires. Pour entrer en application, certaines mesures seront subordonnées à la publication d'un Décret.

Pour ce faire, la loi n° 2022-1587 du 19 décembre 2022 visant à lutter contre la fraude au CPF a été publiée, le 20 décembre, au Journal Officiel. Ce texte interdit la prospection et le démarchage commercial des titulaires d'un CPF par téléphone, SMS, mail ou sur les réseaux sociaux sauf si la sollicitation concerne une action en cours, qui viserait à :

- collecter leurs données à caractère personnel, notamment le montant des droits inscrits sur le CPF et leurs données d'identification permettant d'accéder à la plateforme mon compte formation ;
- conclure des contrats portant sur des actions éligibles au CPF, à l'exception des sollicitations intervenant dans le cadre d'une action en cours et présentant un lien direct avec l'objet de celle-ci.

Tout manquement est passible d'une amende administrative dont le mon-



tant peut s'élever à 75.000 euros pour une personne physique et 375.000 euros pour une personne morale.

Afin de mettre fin à certaines dérives de nature à tromper les titulaires de

CPF, l'article 4 de la loi vise également à encadrer le recours à des sous-traitants en soumettant ces derniers aux mêmes obligations que les prestataires donneurs d'ordre réalisant des actions concourant au développement des compétences. De même, deux nouveaux articles du Code du travail donnent à la Caisse des dépôts des pouvoirs de recouvrement forcé des sommes indûment versées ou utilisées dans le cadre du CPF.

Enfin, depuis le 25 octobre 2022, l'achat de formation sur la plateforme Mon Compte Formation a été sécurisé avec le service FranceConnect+. Le titulaire d'un CPF peut donc toujours consulter ses droits et le catalogue de formations en utilisant ses identifiants de connexion habituels. Mais, pour s'inscrire et acheter une formation, il doit détenir un compte FranceConnect+ via l'identité numérique La poste. ≈

## ≈ A savoir

### **Nouveauté du Compte Personnel de Formation (CPF) 2023 : le salarié devra dans certains cas prendre en charge une partie du coût de la formation**

L'article 212 de la loi de finances pour 2023 du 30 décembre 2022 complète l'article L.6323-4 du Code du travail, en précisant que le titulaire d'un compte personnel de formation (CPF) participe au financement de la formation éligible (action de formation, validation des acquis de l'expérience ou bilan de compétences). Cette mesure met ainsi fin à la prise en charge à 100 % du coût des formations éligibles. Un "reste à charge" appelé aussi "ticket modérateur", devra être financé par le salarié selon la qualité et l'utilité de la formation qu'il demande.

Ce reste à charge ne concernera pas les demandeurs d'emploi, ni les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation.

Un Décret sera nécessaire pour fixer les modalités d'application de cette participation qui pourra, selon l'article L. 6323-7 du code du travail, "être proportionnelle au coût de la formation dans la limite d'un plafond ou fixée à une somme forfaitaire", qui pourrait prendre plusieurs mois avant d'être publié.

## Nouveauté législative : l'abandon de poste pourra présumer une démission

Jusqu'à présent, l'employeur ne pouvait jamais considérer comme démissionnaire un salarié au seul motif qu'il avait abandonné son poste de travail. En effet, selon une jurisprudence constante, la démission nécessitait une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail et l'employeur ne pouvait pas prendre acte de la rupture du contrat par le salarié. Il n'avait donc pas d'autre choix que celui d'engager une procédure de licenciement.

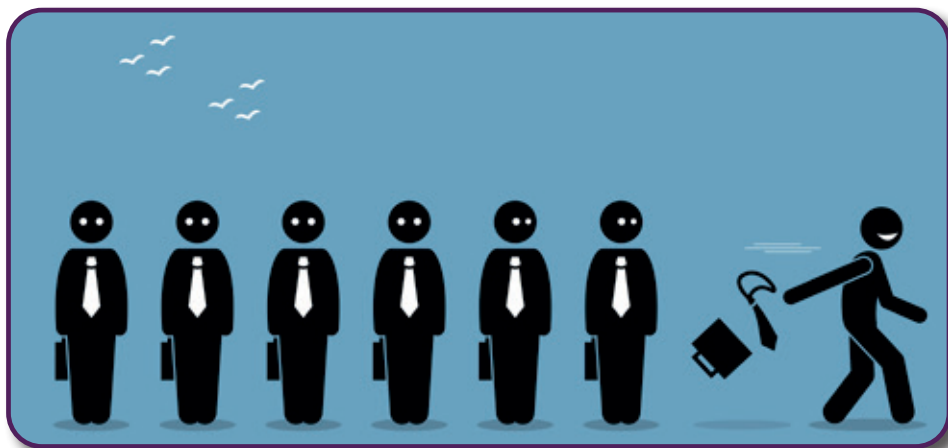
Mais ce principe est désormais remis en cause : Selon la loi sur le marché du travail, (n° 2022-1598, 21 déc. 2022, art. 4 : JO, 22 déc. ; C. trav., art. L. 1237-1-1 nouveau), le salarié qui abandonnera son poste de travail et qui, malgré une mise en demeure de son employeur, ne le reprendra pas et ne justifiera pas de son absence, sera présumé démissionnaire et sera ainsi privé des allocations de chômage. A moins qu'il n'arrive à renverser cette présomption devant le juge.

Cette nouvelle mesure est importante et nécessite d'être largement connue et diffusée.

En effet, jusqu'à présent, un salarié qui abandonnait son poste pouvait être sanctionné pour ce motif mais l'employeur ne pouvait en aucun cas y voir une démission. Si le salarié mis en demeure de le faire ne justifiait pas de son absence ou ne reprenait pas le travail, l'employeur était contraint de le licencier.

On entend par "abandon de poste" : lorsque le salarié qui est à son poste de travail le quitte sans autorisation, ou alors qu'il ne se rend plus à son travail sans avoir justifié de cette absence.

La nouvelle loi crée donc, sous certaines conditions, une présomption de démission dans l'hypothèse où le salarié abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail. A la lecture des débats parlementaires, cette présomption ne devrait toutefois pas s'appliquer aux salariés ayant quitté leur poste pour des raisons de



santé ou de sécurité (notamment pour exercer le droit de retrait) ou pour faire grève.

Dorénavant, en cas d'abandon de poste par un salarié, l'employeur pourra donc le mettre en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier de son absence et de reprendre son poste dans un certain délai, qui sera fixé par l'employeur et mentionné dans la mise en demeure, et qui ne pourra toutefois pas être inférieur à un minimum fixé par un Décret à paraître. Le salarié qui ne reprendra pas son travail malgré la mise en demeure sera alors présumé avoir démissionné à l'expiration dudit délai.

A noter : Cette présomption de démission étant une présomption simple, elle peut être "renversée", car le salarié pourra contester la rupture de son contrat sur le fondement de cette présomption devant le conseil de prud'hommes, et l'affaire sera directement portée devant le bureau de jugement qui se prononcera sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Le salarié devra tenter de démontrer que son abandon de poste n'était pas volontaire et que son absence était justifiée. (Par exemple s'il peut justifier de manquements de l'employeur). Le conseil de prud'hommes devra alors - en principe - statuer au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Au terme de la procédure de mise en demeure enclenchée par l'employeur et de l'éventuelle action en justice du salarié, ce dernier sera, s'il perd, considéré comme démissionnaire ; il n'aura pas, aux yeux de la loi, involontairement perdu son emploi - ce qui était jusqu'alors le cas dans l'hypothèse d'un licenciement pour abandon de poste - et ne bénéficiera d'aucune indemnisation chômage de la part de Pôle Emploi (à moins de pouvoir justifier d'un cas de démission reconnue légitime par l'assurance chômage).

Mais le recours à cette procédure n'est pas non plus sans risque pour l'employeur : En effet, si les juges concluent que la présomption de démission ne pouvait pas être retenue, la rupture devrait logiquement être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec les conséquences financières que cela induira pour l'employeur. Celui-ci devra donc s'assurer qu'aucun manquement ne peut lui être reproché avant de prendre acte de la démission. Avant d'utiliser cette procédure spécifique de mise en demeure, il devra ainsi se demander s'il n'est pas préférable d'avoir recours à un licenciement pour abandon de poste.

L'entrée en vigueur de cette procédure de présomption de démission suite à un abandon de poste est subordonnée à la publication d'un décret d'application. ≈

# 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

**En Bref**

La formation est un droit et le dispositif légal du Congé de Formation Economique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES) vous permet de bénéficier d'absences autorisées, considérées comme du temps de présence, et pour lesquelles le salaire est maintenu à 100 % par l'employeur. 12 jours par an et par salarié ; 6 jours supplémentaires pour les porteurs de mandat.

Votre adhésion vous permet d'accéder gracieusement et facilement à toutes nos formations, néanmoins celles-ci ont un coût (logistique, pédagogique) non négligeable. Aussi, nous vous demandons de bien vouloir tenir vos engagements après inscription et de vous présenter à ces sessions, ceci notamment afin de maintenir les planifications convenues en amont avec nos formateurs.

## Calendrier FIECI CFE-CGC 1<sup>er</sup> semestre 2023

| Format     | Intitulé de la formation / Du webinaire   | Date                               |
|------------|---|------------------------------------|
| Visio      | Opérations de fusion et/ou d'acquisition / Comprendre les enjeux et anticiper les impacts       | 25 janvier                         |
| Visio      | Les essentiels du CSE   | 26 janvier                         |
| Webinaire  | Savoir lire le bilan social de l'entreprise   | 31 janvier                         |
| Présentiel | Savoir lire les comptes de l'entreprise   | 7 février                          |
| Visio      | Enjeux climatiques et prérogatives environnementales des CSE                                    | 10 février                         |
| Visio      | Anticiper le renouvellement du CSE  | 21 février                         |
| Webinaire  | Inflation et impact sur le pouvoir d'achat  | 27 février                         |
| Présentiel | Management de l'équipe syndicale  | 28 février et 1 <sup>er</sup> mars |
| Présentiel | Lecture du bulletin de paie   | 6 mars                             |
| Webinaire  | Accompagnement des aidants  | 7 mars                             |
| Présentiel | Entretien préalable au licenciement   | 14 mars                            |
| Présentiel | Se préparer au renouvellement du CSE  | 9 mars                             |
| Visio      | Négocier efficacement   | 17 mars                            |
| Webinaire  | Prime de partage de la valeur : les 10 règles à connaître                                       | 27 mars                            |
| Présentiel | Se préparer aux élections professionnelles et à la négociation du PAP                           | 30 mars                            |
| Présentiel | Techniques de négociation   | 3 et 4 avril                       |
| Webinaire  | La France vit-elle à son tour sa grande démission   | 6 avril                            |
| Présentiel | Ouverture sur le syndicalisme (10 places disponibles)   | 6 et 7 avril                       |
| Présentiel | Maîtriser les fondamentaux de la procédure de licenciement collectif et la négociation d'un PSE | 11 avril                           |
| Visio      | La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences  | 13 avril                           |
| Présentiel | Lecture des comptes et analyse financière   | 17 et 18 avril                     |
| Présentiel | Les dispositifs d'épargne salariale, la participation et l'intéressement                        | 20 avril                           |
| Présentiel | Technique de négociation niveau 2   | 4 et 5 mai                         |
| Présentiel | Les moyens d'action du CSE  | 16 mai                             |
| Webinaire  | L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes  | 23 mai                             |
| Présentiel | La négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations                                       | mai (à définir)                    |
| Visio      | Maîtriser la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise             | mai (à définir)                    |
| Présentiel | La communication du CSE   | 8 juin                             |
| Présentiel | Lecture des compte et analyse financière niveau 2   | 19 juin                            |
| Webinaire  | Le délit d'entrave  | 22 juin                            |
| Présentiel | Argumentation   | 29 et 30 juin                      |
| Présentiel | Ouverture sur le syndicalisme (10 places disponibles)   | 29 et 30 juin                      |
| Visio      | Bien préparer la négociation sur le télétravail   | juin (à définir)                   |
| Présentiel | Communication écrite (10 places disponibles)  | 6 et 7 juillet                     |

≈ affiches

**ENTREPRISES N'ATTENDEZ PAS QU'IL SOIT TROP TARD ...**

**REVALORISEZ LES SALAIRES !**

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

[www.fieci-cfecgc.org](http://www.fieci-cfecgc.org)
[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)
[Fieci CFE CGC](https://www.facebook.com/FieciCFE-CGC)
[@Fieci](https://twitter.com/Fieci)
[Fieci CFE-CGC](https://www.linkedin.com/company/fieci-cfe-cgc)

**Un vœu pour 2023**

**Retrouver du pouvoir d'achat**

**OFFREZ VOUS UN CADEAU VRAIMENT UTILE ...**

**ADHÉREZ À LA CFE-CGC**

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

[www.fieci-cfecgc.org](http://www.fieci-cfecgc.org)
[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)
[Fieci CFE CGC](https://www.facebook.com/FieciCFE-CGC)
[@Fieci](https://twitter.com/Fieci)
[Fieci CFE-CGC](https://www.linkedin.com/company/fieci-cfe-cgc)

**NE LES AUGMENTEZ PAS !!!**

**VOS CONCURRENTS S'EN CHARGENT !!!!**

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

[www.fieci-cfecgc.org](http://www.fieci-cfecgc.org)
[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)
[Fieci CFE CGC](https://www.facebook.com/FieciCFE-CGC)
[@Fieci](https://twitter.com/Fieci)
[Fieci CFE-CGC](https://www.linkedin.com/company/fieci-cfe-cgc)

# 10 conseils pour arrêter de fumer

En tant que premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV fait de la prévention santé une priorité et accompagne le CSE, les organisations syndicales et les salariés pour lutter contre les addictions. Dans ce cadre, nous vous proposons des conseils pour organiser au mieux l'arrêt du tabac.

Parce qu'en France le tabac est la première cause évitable de mortalité et qu'il est responsable de près d'un décès sur huit, la lutte contre le tabagisme est une priorité des pouvoirs publics. Le Groupe VYV, en tant que partenaire d'Addict'aide, soutient les actions pour lutter contre l'addiction au tabac.

## 10 conseils pratiques pour mieux organiser l'arrêt de la cigarette

1. Encadrez sur votre calendrier le jour choisi pour l'arrêt. Le jour choisi ne doit pas être redouté mais espéré.
2. Communiquez autour de vous afin de préparer votre entourage en douceur. Supporter un fumeur en sevrage n'est pas toujours facile.
3. Programmez un premier rendez-vous avec votre médecin traitant ou tabacologue dans les jours qui précèdent le jour choisi afin d'être prêt le jour J.
4. Imaginez tous les bienfaits physiques que vous allez ressentir dans les premiers jours de l'arrêt.
5. Projetez-vous à court et à long terme après l'arrêt afin d'imaginer votre vie de non-fumeur.
6. Faites le calcul des économies réalisées et faites des projets à court et à long terme pour leur utilisation.
7. Avant d'arrêter, prenez conscience de tous les moments où vos envies de cigarettes sont les plus fortes en les notant. Bien les connaître et envisager les alternatives qui vous conviennent va vous permettre de mieux résister à vos envies et d'éviter les situations « à risque ».
8. Bougez plus ou mettez-vous tout doucement au sport, afin de faciliter le sevrage et de préparer progressivement votre organisme à l'effort physique.
9. Limitez déjà votre consommation d'aliments riches en graisses (plats en sauce, frites, viandes rouges, produits lactés, charcuteries...) ou en sucres rapides (pâtisserie, sodas, bonbons, barres chocolatées...) afin de vous habituer à la limitation calorique nécessaire pour maintenir un poids stable.
10. Contactez un service d'aide et d'accompagnement, par téléphone ou via les réseaux sociaux.



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



➤ Plus de **75 000** décès par an liés au tabac

➤ **1,9 million de Français** ont arrêté de fumer entre 2014 et 2019

➤ **3 Français sur 10** déclarent fumer (de 18-75 ans)

Chiffres de Santé publique France 2019-2020



GRUPE  
**vyv**