

≈ édito



Michel de La Force  
Président de la FIECI

## La magie de l'Oracle

*Le mouvement social qui s'installe et se développe n'est pas seulement révélateur d'un désaccord sur l'âge-pivot du départ à la retraite, sur l'urgence d'une réforme, ou sur la légitimité de la procédure utilisée... Non, plus profondément il est révélateur de notre mode d'approche actuel de l'avenir.*

*Comment peut-on agir sur le futur ? ... Sait-on encore mettre en place des instances de dialogue efficaces, des lieux d'échanges crédibles, ou bien faut-il renoncer et s'en remettre à la fatalité, aux prévisions et aux oracles venus d'instances supérieures ? Ce concept d'oracle mérite d'être approfondi car il éclaire nos comportements actuels qui tendent en fait à devenir durables et systémiques.*

*L'humanité a toujours voulu connaître l'avenir, afin de réduire l'incertitude angoissante et l'écart entre ce que l'on espère et ce qui va finalement arriver. Dans l'antiquité, on observait le vol de corbeaux, à l'occasion on sacrifiait une personne, la Pythie rendait des prédictions : on lui posait une question, elle entrait en transe et, comme envoutée, "habitée par Dieu", elle poussait des cris, tenait des propos le plus souvent obscurs et incohérents qu'il appartenait ensuite à quelques-uns, choisis, de traduire en réponse intelligible... on payait et on repartait rassuré... ou pas.*

*Folie ! absurdité ! ignorance collective utilisée jadis par quelques manipulateurs, diriez-vous !*

*Eh bien, vous vous trompez chers amis : ces recours aux oracles par les sachants sont devenus la norme ; bien sûr, les noms ont changé, les organisateurs de mystères ont changé, mais le mécanisme reste le même afin d'imposer au final des décisions qui déplaisent à ceux qui les subissent. Le dossier des retraites en est un excellent exemple, parmi d'autres.*

*Les nouveaux prophètes s'appellent les prévisionnistes ; leurs rites consistent en la reformulation des statistiques et la transformation des tendances qui se dégagent des années passées en certitudes pour l'avenir ; l'astuce est énorme : on pétrifie le passé et on le renomme : Évidence, avenir imposé, planification incontestable ! Ceux qui n'en sont pas convaincus, ceux qui ne se rallient pas à la démonstration sont considérés comme des ignares à tout le moins.*

*Pourtant l'histoire nous montre que des événements imprévus viennent toujours contrarier le bon déroulement des prévisions établies par les experts. Qu'ils soient climatiques, sociétaux (tant en vie privée que professionnelle), sociaux, sanitaires, telluriques, etc., on ne peut que constater que le lien toujours plus ténu entre l'art de gouverner et la capacité de prévoir se trouve aujourd'hui confronté à l'extraordinaire complexification de notre monde et donc à une imprévisibilité croissante.*

*Le danger pour les dirigeants est de ne pas confronter en permanence leurs prévisions et la réalité ; le paradoxe de notre époque - qui pourtant parle beaucoup du futur - qui élabore des projets à 20, 30 ans ou plus, est qu'elle n'accorde pas assez d'importance à l'observation du réel présent et donc n'aide pas à la réalisation des objectifs plus court-termistes des individus et des entreprises.*

*Nous, syndicalistes de la CFE CGC, nous avons à balayer les fumerolles des instances prophétiques autoproclamées et bien cher payées et constamment à inviter nos modernes Pythies et leurs Clients, à descendre de leur tabouret et à remettre les pieds sur terre.*

*Le prévisible perd toujours face à l'imprévisible.*

### ≈ sommaire

- Déménagement / Matinée juridique..... p. 3**
- Qu'est-ce que l'OPIIEC ? ... p. 4**
- Jurisprudence ..... p. 5 à 9**
- Abandon de poste .....p. 10**
- Invalidité / RC ..... p. 11**
- Formation ..... p. 13-14**

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°56 - Mars 2023

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



# VIVEZ LE HANDICAP AUTREMENT, avec des dispositifs sur mesure

Le handicap vous concerne, vous ou l'un de vos proches ? Vous souhaitez améliorer votre qualité de vie ou accéder à des loisirs ?

**Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, des solutions concrètes et personnalisées vous sont proposées.**

**pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet [malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)**



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

## ≈ déménagement

La FIECI est heureuse de vous informer de son déménagement à compter du **3 avril 2023**,  
au **22, rue de l'Arcade 75008 PARIS (5ème étage)**,  
et sera ravie de vous recevoir prochainement dans ses nouveaux locaux.  
Métros : Madeleine (lignes 8, 12 et 14), St Lazare (lignes 3, 12, 13 et 14), Havre - Caumartin (Lignes 3, 9)  
Vos interlocuteurs et nos coordonnées téléphoniques restent inchangés.  
L'Equipe FIECI



## ≈ matinée juridique

La FIECI a le plaisir d'inviter ses adhérents à notre prochaine Matinée Juridique  
qui se tiendra à nouveau en présentiel :

**VENDREDI 05 MAI 2023 de 09h00 à 12h30**  
**ACCUEIL "CAFE" A PARTIR DE 08H30**

**Focus sur les principaux arrêts en Droit Social - Individuel et Collectif :  
AVRIL 2022 A AVRIL 2023**

**Matinée animée par :** Maître Yohanna Weizmann et Maître Jérôme Borzakian, Avocats à la Cour  
**Accompagnés par :** Isabelle Leminbach, Directrice Juridique FIECI, Carole Boyer, Juriste FIECI

Pour participer à cet événement,  
vous devez obligatoirement vous inscrire en répondant au mail que vous avez précédemment reçu,  
et en précisant le format choisi : Présentiel ou à distance.

Il sera possible de poursuivre cette matinée en vous inscrivant à la formation  
"DISCRIMINATION" animée par Maître BORZAKIAN ce même jour et au même endroit de 14h00 à 17h30

Adresse :

**Dans les locaux de notre Partenaire**

**« Groupe VYV » 62-68 rue Jeanne d'Arc 75013 Paris**

Métros Ligne 6 : Nationale (3') - Ligne 14 : Olympiades (7') - Lignes 5 et 7 : Place d'Italie (10') -  
RER C : Bibliothèque François Mitterrand (10') - Lignes de bus : 27 (5')

## Qu'est-ce que l'OPIIEC ?

L'OPIIEC (Observatoire Paritaire des métiers de l'Informatique de l'Ingénierie des Etudes et du Conseil) est l'OPMQ (Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications) rattaché à la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques (dite "Syntec") et ayant pour mission d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Pour cela, l'OPIIEC fournit des données chiffrées sur les entreprises, les effectifs et les recrutements dans les entreprises de chaque secteur et des informations qualitatives sur les métiers et leur évolution, afin d'anticiper au mieux les évolutions des métiers et de maintenir les compétences des salariés : quelles seront les évolutions technologiques, numériques, environnementales, voire géopolitiques qui influenceront nos métiers ? Quelles seront les compétences demandées afin de maîtriser les nouvelles technologies de demain ?

L'OPIIEC est géré paritairement par les Organisations patronales Syntec et Cinov et par les quatre Organisations syndicales Fieci CFE-CGC, CFDT, CGT et CFTC, et est hébergé par l'Opérateur de Compétences "OPCO ATLAS".

Il intervient principalement à trois niveaux au sein de la Branche :

### 1 - OUTIL PROSPECTIF DE LA BRANCHE

Il permet pour chaque secteur d'activité de la Branche d'avoir à disposition des analyses dynamiques permettant d'obtenir une vision historique et prospective des besoins par secteur d'activité, par région, par nombre d'offres d'emplois, des métiers qui recrutent, des compétences les plus recherchées.

### 2 - LE RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS

Il permet de visualiser de manière détaillée les métiers par secteurs et les parcours professionnels. Il carto-



graphie les différents métiers, identifie les compétences nécessaires pour les exercer, les axes et passerelles possibles pour aller d'un métier vers un autre, ainsi que les parcours et formations nécessaires aux évolutions.

Utile pour les Directions et les Elus dans le cadre de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), qui peuvent ainsi travailler ensemble sur les axes stratégiques de la société, il permet aux salariés de prendre connaissance des parcours professionnelles et/ou formations à effectuer au sein de leur entreprise pour évoluer vers de nouvelles fonctions/métiers.

### 3 - CRÉATION D'ÉTUDES

Les études menées par l'OPIIEC et pilotées paritairement par les Organisations patronales et syndicales à l'aide d'experts font partie des données les plus importantes de l'observatoire, afin d'analyser les évolutions et besoins au sein de nos marchés et de nos métiers avec une prospective de trois à cinq ans.

Les études réalisées sont ensuite présentées en CPNEFP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle).

Parmi les dernières études réalisées en 2022 figurent :

- Formations et compétences sur les systèmes embarqués
- Étude sur les compétences attendues dans les missions de conseil en stratégie et management
- Les métiers et les compétences de l'ingénierie face à l'enjeu du climat
- Étude sur les besoins en compétences, emplois et formations de la 5G en France

La FIECI est partie prenante dans tous ces travaux et études et participe activement aux réunions de l'OPIIEC depuis de nombreuses années. Également, elle fait appel à des experts, parmi ses adhérents, pour apporter son éclairage lors des études.

Nous allons prochainement renforcer nos appels à experts et ce sera l'occasion pour vous, si vous le souhaitez, de participer à des études passionnantes et d'apporter votre expérience, il vous suffit de nous écrire à [contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)

Nous vous invitons aussi à vous connecter au site [www.opiiec.fr](http://www.opiiec.fr) afin d'y retrouver l'ensemble de ces informations et des études.

Vous retrouverez également sur le site internet de la Fieci CFE-CGC dans l'onglet "Boîte à outils" les liens permettant d'accéder directement aux études réalisées. ≈

# Jurisprudence individuelle

## INÉGALITÉ SALARIALE : PEUT-ON OBTENIR LES BULLETINS DE PAYE DE COLLÈGUES ?

Une salariée est licenciée et considère avoir été victime d'une inégalité salariale par rapport à des collègues masculins occupant ou ayant occupé le même poste. Elle saisit le CPH en référé, demandant la communication d'éléments de comparaison détenus par l'employeur. Elle obtient les bulletins de paie de huit salariés, sans leurs données personnelles, sauf noms et prénoms, classification conventionnelle, rémunération mensuelle détaillée et rémunération brute totale. Pouvait-elle obtenir ces bulletins de paie sans violation du principe de confidentialité des données personnelles ? Oui, car cette communication d'éléments, même portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Source : Cass. Soc., 8 mars 2023, n°21-12.492

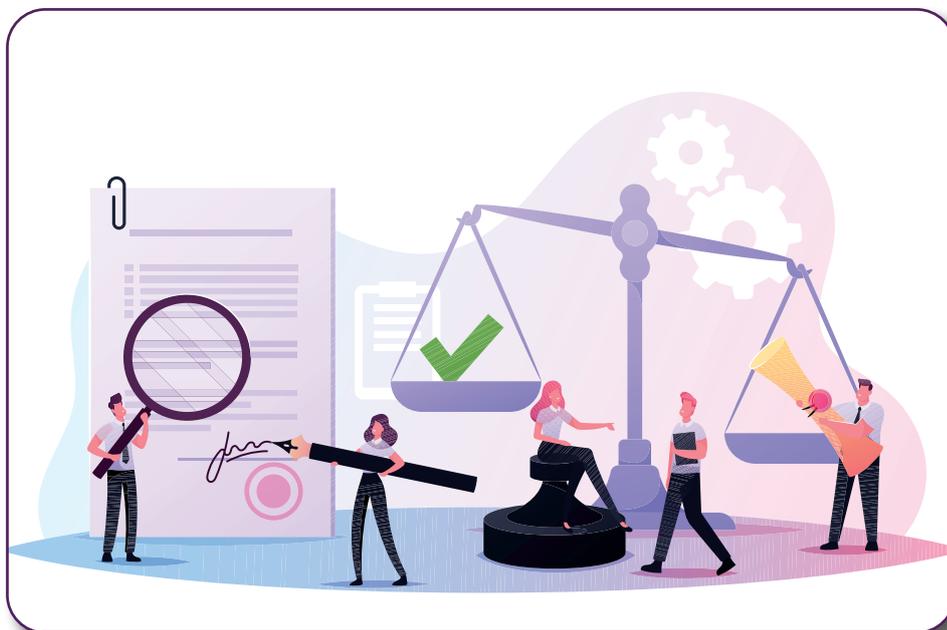
## LICENCIEMENT NUL : LE SALARIÉ A-T-IL DROIT À LA PARTICIPATION ET L'INTÉRESSEMENT ?

Un salarié licencié, puis réintégré, réclame le paiement d'une indemnité d'éviction correspondant à l'ensemble des sommes, notamment l'intéressement et la participation, qu'il aurait perçus s'il avait travaillé. Mais la Cour de cassation décide que les sommes réclamées au titre de l'intéressement et de la participation ne constituant pas des salaires, elles doivent être exclues du calcul de l'indemnité d'éviction versée.

Source : Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2023, n° 21-16.008

## TÉLÉTRAVAIL : PREUVE DU RESPECT DES TEMPS DE TRAVAIL ET REPOS

Un salarié, en télétravail 3 jours par semaine, se suicide sur le trajet entre



son domicile et son lieu de travail. Ses ayants-droits saisissent le CPH notamment d'une demande en paiement d'heures supplémentaires, de DI pour violation du droit au repos et du droit à la vie privée et familiale, faisant valoir son épuisement au travail. Ils sont déboutés, les juges estimant insuffisantes les attestations qu'ils produisent. Mais la Cour de cassation statue autrement : La preuve du respect des seuils et plafonds sur les temps de repos et les durées maximales de travail incombe à l'employeur, y compris lorsque le salarié effectue son travail en télétravail, et non au salarié ou à ses ayants droits.

Source : Cass. Soc., 14 décembre 2022, n° 21-18.139

## CONVENTION DE FORFAIT NULLE : QUID DES JOURS DE REPOS ?

Une salariée est licenciée pour faute grave, ce qu'elle conteste, ainsi que la validité de sa convention de forfait. Les juges déclarent cette convention de forfait nulle, mais condamnent la salariée à rembourser à son employeur les jours de repos pris. En effet, si la convention de forfait n'est pas opposable, le paiement des jours de congés supplémentaires accordés en contrepartie de ce

forfait de rémunération était indu. La salariée doit donc les rembourser.

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

## COMPLÉMENT D'HEURES À TEMPS PLEIN : QUELLE VALIDITÉ ?

Une salariée à temps partiel signe un avenant de complément d'heures, portant sa durée du travail à 152 heures mensuelles, durant plusieurs mois. L'année suivante elle demande rétroactivement la requalification de son temps partiel en temps plein, car la conclusion d'un avenant au contrat de travail ne pouvait avoir pour effet de porter la durée du travail à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail. La Cour de cassation lui donne raison.

Source : Cass. Soc. 21 septembre 2022, n° 20-10.701

(suite page 6)

### HARCÈLEMENT MORAL COMMIS PAR UN TIERS : L'EMPLOYEUR EST-IL RESPONSABLE ?

Un concierge employé par un syndic de copropriétaires se plaint d'agissements de harcèlement moral commis par la petite fille d'un copropriétaire. Il saisit le CPH d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Le syndic des copropriétaires se défend en disant qu'il ne disposait d'aucun pouvoir de sanction à l'égard de l'auteur du comportement répréhensible, la petite-fille d'une copropriétaire, qui n'était ni salariée ni substituée. La Cour de cassation prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et la nullité du licenciement. La petite-fille de la copropriétaire, elle-même résidente dans l'immeuble en copropriété, qui avait adressé pendant plusieurs mois des critiques au gardien d'immeuble sur la qualité de l'exécution de son travail, exerçait sur celui-ci une autorité de fait, même si elle était tiers au contrat de travail.

Source : Cass. Soc., 16 février 2022, n° 20-21.490

### SECRET DES CORRESPONDANCES DANS L'ENTREPRISE : RETOUR SUR LES LIMITES

Un employeur met en place un audit informatique interne, suite à la "fuite" d'informations confidentielles sur internet, qui permet la restitution de l'ensemble des messages échangés par les salariés depuis la messagerie instantanée interne et révèle à cette occasion les propos outranciers et injurieux tenu par la responsable RH vis-à-vis des membres de la direction. Elle est licenciée pour faute grave, ce qu'elle conteste car elle n'avait pas été avertie au préalable ni n'avait donné son accord, ni plus que le Comité d'entreprise n'avait été consulté. La Cour de cassation la déboute car :

1 - Cet audit n'avait pas été utilisé pour contrôler la salariée dans l'exercice de ses fonctions : les dispositions

du code du travail relatives aux conditions de mise en oeuvre de moyens et techniques de contrôle de l'activité des salariés, n'étaient pas applicables.

2 - Les messages litigieux n'étaient pas identifiés comme "personnels", et ils étaient en rapport avec son activité professionnelle : l'employeur était en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressée et ils pouvaient être retenus pour justifier le licenciement.

Source : Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 21-10.330

### CDD DE REMPLACEMENT

Un CDD de remplacement mentionnait le motif suivant : "M.D est recruté en qualité de conducteur routier coefficient 138 M groupe 6, qualification : ouvrier, afin de remplacer M.X absent pour congés payés". Le salarié demande la requalification de son CDD en CDI, au motif qu'il manque selon lui, la qualification du salarié remplacé. La Cour de cassation lui donne raison : la qualification du salarié remplacé doit elle aussi être expressément indiquée dans le contrat.

Source : Cass. Soc., 8 février 2023, n° 21-14.444

### CHANGEMENT DE FONCTION : MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Un vice-président associé se voit confier les fonctions de directeur commercial. Il prend acte de la rupture de son contrat de travail, ce changement de fonction constituant selon lui une modification de son contrat, car il ne faisait plus de management, il n'avait plus qu'une assistante à mi-temps, il n'avait plus d'objectif chiffré et plus de budget de dépenses. Pour l'employeur, ses nouvelles fonctions étaient transversales, sa position était inchangée, il n'y avait ni rétrogradation ni déclassification, il avait conservé sa rémunération fixe. La Cour de cassation considère qu'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail, possible pour

l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, dès l'instant où cette tâche bien que différente de celle qu'il exécutait antérieurement, correspondait à sa qualification, ne caractérisant donc pas une modification du contrat de travail.

Source : Cass. Soc., 25 janvier 2023, n° 21-18.141

### BARÈME MACRON ... SUITE

Une gestionnaire de portefeuilles est licenciée. Elle avait moins de 6 ans d'ancienneté. Les juges lui octroient une indemnité de licenciement de 11 mois de salaire, selon les éléments suivants : elle n'avait pas retrouvé d'emploi, son indemnité Pôle emploi allait bientôt s'arrêter, sa fille étudiante était toujours à sa charge fiscalement, elle n'avait bénéficié d'aucune formation au sein de la société. Or, le barème Macron correspondait pour elle à une indemnité comprise entre 3 mois et 6 mois de salaire. La Cour de cassation diminue le montant alloué par les premiers juges et applique le Barème Macron.

Source : Cass. Soc., 1<sup>er</sup> février 2023, n° 21-21.011

### FORFAIT EN JOURS ET DÉLAI DE PRESCRIPTION

Un salarié conteste sa convention de forfait en jours, signée le 13 juin 2013. Il saisit le CPH le 2 mai 2016. Les juges d'appel déclarent sa demande irrecevable car prescrite : il disposait d'un délai jusqu'au 17 juin 2015 (17 juin 2013 + 2 ans) pour agir en justice. Le salarié conteste car selon lui le délai aurait dû être de 3 ans, sa créance étant salariale. La Cour de cassation lui donne raison : La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaires fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours est sou-

(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



mise à la prescription triennale prévue par l'article L 3245-1 du Code du travail.

Source : Cass. Soc., 8 février 2023, n° 20-22.994

### HARCÈLEMENT MORAL ET INAPTITUDE

Après plusieurs arrêts de travail et un seul examen médical, une responsable d'agence est déclarée définitivement inapte à tout poste de l'entreprise, en raison d'une situation de danger immédiat. Elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle obtient des juges la nullité de son licenciement, ayant été victime de harcèlement moral. L'employeur conteste : le lien de causalité entre le harcèlement et l'inaptitude n'était pas établi. La Cour de cassation donne raison à la salariée. Le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement de l'intéressée était la conséquence des agissements de harcèlement moral. Le licenciement était bien nul.

Source : Cass. Soc., 1<sup>er</sup> février 2023, n° 21-24.652

### INAPTITUDE OU FAUTE LOURDE

Un responsable de secteur est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement. À l'issue d'une visite de reprise postérieure, le médecin du travail déclare le salarié inapte, précisant que son reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe n'est pas envisageable. L'employeur procède néanmoins au licenciement du salarié pour faute lourde. La Cour de cassation tranche : le salarié aurait dû être licencié pour inaptitude. L'employeur ne peut pas prononcer le licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause.

Source : Cass. Soc., 8 février 2023, n° 21-16.258

### PREUVE ILLICITE OBTENUE PAR VIDÉOSURVEILLANCE

Une preuve illicite (par vidéosurveillance ici) peut tout de même être recevable en justice lorsqu'elle est indispensable à l'exercice du droit de la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée du salarié n'est pas disproportionnée au but recherché. Mais elle est rejetée si l'employeur peut produire un autre mode de preuve licite. C'est la précision qu'apporte ici la Cour de cassation. En présence d'une preuve illicite, le juge doit donc :

- d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier qu'il existait des raisons concrètes justifiant le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci,
- puis rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens de preuve plus respectueux de la vie personnelle du salarié,
- et enfin apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

Or, ici, l'employeur disposait d'un autre moyen de preuve, plus respectueux de la vie personnelle de la salariée : les résultats d'un audit.

Source : Cass. Soc., 8 mars 2023, n° 21-17.802

### CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS ET PME

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, les cadres qui disposent d'une autonomie dans leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable. Or, certains s'étaient interrogés sur l'existence d'une présomption d'autonomie dans les TPE-PME. La Cour de cassation n'y est pas favorable. Elle rappelle que la taille de l'entreprise n'a pas à être prise en compte pour vérifier l'autonomie du salarié. Ici, la salariée - qui ne dépendait pas d'un horaire collectif en raison de la taille et du nombre de salariés dans l'entreprise - ne disposait



pas pour autant d'une réelle autonomie dans l'organisation de son travail lui permettant de conclure valablement une convention de forfait-jours.

Source : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 janvier 2023, 21-16.825, Publié au bulletin

### RUPTURE CONVENTIONNELLE ET HARCELEMENT MORAL

La Cour de cassation rappelle qu'une convention de rupture peut être annulée par les juges si la rupture conventionnelle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral. Ici, « la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence, résultant notamment de propos déplacés réguliers, voire quotidiens, de nature discriminatoire et des troubles psychologiques qui en sont résultés ». (Confirmation des arrêts des 29 janvier 2020 et 4 novembre 2021). Mais, attention, la seule existence de faits de harcèlement moral ne rend pas nulle la rupture conventionnelle, car le salarié doit prouver un vice du consentement (arrêt du 23 janvier 2019). Ici, il s'agit de la violence morale exercée.

Source : Cass. Soc., 1<sup>er</sup> mars 2023, n° 21-21.345 F-D

## Jurisprudence collective

### QUI DÉCIDE DES CRITÈRES POUR DÉTERMINER LE NOMBRE ET LE PÉRIMÈTRE DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS ?

Pour rappel : un accord d'entreprise détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (cet accord est possible avec les DS et en l'absence de DS avec le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus). A défaut d'accord, l'employeur peut fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts en retenant comme critère "l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel" (art. L 2313-4 C. Trav.).

Dans une compagnie aérienne, un découpage avait été réalisé en 7 établissements distincts, ce qu'avait contesté un syndicat non-signataire. La Cour de cassation a validé ce découpage, en confirmant qu'il convenait de laisser aux négociateurs une totale liberté dans celui-ci.

Source : Cass. Soc. 1<sup>er</sup> février 2023 n° 21-16.084 B + R (B : Publié au Bulletin - R)

### CONTESTATION DES DÉSIGNATIONS DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

La contestation des désignations de représentants de proximité, qui sont membres du CSE ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat.

Source : Cass. Soc. 1<sup>er</sup> février 2023 n° 21-13.206 B (B : publié au Bulletin)

### CARENCE AUX ÉLECTIONS

Si un CSE n'est pas constitué ou renouvelé, seul l'établissement d'un PV de carence permet de justifier de l'accomplissement par l'employeur de ses obligations. S'il est établi, aucune sanction, notamment pénale, ne peut être prononcée. Sinon, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave : amende de 7.500 € et une peine d'emprisonnement d'un an. Et, sur le plan civil, il peut être condamné à verser des dommages intérêts au syndicat ayant demandé l'organisation des élections, à moins qu'il ne prouve des circonstances particulières (exemple : une opération de fusion en cours au jour de l'expiration des mandats et le refus du syndicat de prolonger les mandats).

Source : Cass. Soc. 25 janv. 2023 n° 21-21.311 F-D (F: formation de section - D : inédit)

### RECLASSEMENT : UNE MÊME OFFRE PEUT-ELLE ÊTRE FAITE À PLUSIEURS SALARIÉS ?

Un employeur envisageait la suppression de 7 postes de travail et avait proposé aux salariés concernés les mêmes offres de reclassement, en les invitant à se porter candidats. Un des salariés licenciés soutenait que, en proposant la même offre de reclassement à plusieurs candidats, les mettant ainsi en concurrence sur un même emploi, l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement. La Cour de cassation a jugé que c'était possible : l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés menacés de licenciement économique tous les postes disponibles correspondant à leurs aptitudes et leurs compétences, quand bien même cela le conduirait à proposer le même poste à plusieurs salariés.

Source : Cass. Soc. 11 mai 2022, n° 21-15.250

### FORFAIT ANNUEL EN JOURS : DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES JUGÉES INSUFFISANTES

Depuis 2011, la Cour de cassation apprécie la compatibilité des forfaits annuels en jours aux normes européennes en fonction des dispositions conventionnelles : les accords collectifs, de branche notamment, doivent ainsi prévoir des garanties suffisantes pour la santé des salariés soumis à ce type de forfaits. La Cour juge ainsi que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

La loi Travail du 8 août 2016, pour tenir compte de cette jurisprudence, a ajouté de nouvelles mentions obligatoires au contenu de l'accord collectif préalable à la conclusion de conventions de forfait annuel en jours : modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ; modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise ; modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

La Cour de cassation poursuit son examen des accords de branche en la matière et invalide ici l'Accord conclu cette fois dans le cadre de la CCN des commerces de détail non alimentaires.

Source : Cass. Soc., 14 déc. 2022, n° 20-20.572

## Abandon de poste et présomption de démission... suite

Pour mémoire, l'application de la procédure de présomption de démission suite à un abandon de poste - exposée dans le dernier Passerelle Cadres - était subordonnée à la publication d'un Décret en Conseil d'État.

Ce nouveau texte permet à l'employeur de mettre en demeure le salarié ayant abandonné son poste de justifier son absence et de reprendre le travail dans un certain délai (qui ne pourra pas être inférieur à un délai fixé par décret en Conseil d'État).

Les conséquences de cette présomption de démission pourront être lourdes pour le salarié si l'employeur décide d'utiliser ce nouveau dispositif, puisqu'il n'aura pas, aux yeux de la loi, involontairement perdu son emploi et donc ne bénéficiera d'aucune indemnisation chômage (à moins de pouvoir justifier d'un cas de démission reconnue légitime par l'assurance chômage).

Le recours à cette procédure n'est pas non plus sans risque pour l'employeur, car si les juges concluent que la présomption de démission ne peut 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. Avant d'utiliser cette procédure spécifique de mise en demeure, celui-ci devrait donc se demander s'il n'est pas préférable d'avoir recours à un licenciement pour abandon de poste.

À date, ce Décret n'est toujours pas paru, mais un projet a été présenté aux partenaires sociaux via la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle le 21 février, qui créerait au sein du Code du travail un nouvel article R. 1237-13. Ce projet prévoit qu'en l'absence de réponse du salarié au bout de quinze jours calendaires après "la première présentation" de la lettre de mise en demeure de l'employeur, le salarié sera considéré comme démissionnaire. Il s'agirait d'une mise en demeure "de justi-



fier son absence et de reprendre son poste". Cette mise en demeure pourrait être adressée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge (ce qui est pour le moins étonnant concernant un salarié absent...)

Le décret devait initialement être publié au Journal officiel fin mars 2023, avait fait savoir le Ministre du Travail, et la mesure doit "entrer en vigueur le lendemain de la publication du décret au Journal officiel, prévoit la notice du projet de texte, mais il semblerait que cette publication soit reportée de quelques semaines.

Dès le lendemain de la publication du décret au Journal officiel, il sera possible d'utiliser cette procédure et de mettre en demeure un salarié de reprendre son poste s'il l'a abandonné. Mais ce n'est qu'une possibilité. Rien n'interdira à l'employeur de préférer continuer de recourir au licenciement pour faute grave.

Un flou subsiste également sur la période "transitoire" : en effet, une mise en demeure antérieure à la publication

du Décret produira-t-elle néanmoins ses effets à compter de la publication du texte au JO ?

En parallèle, une étude de la DARES a récemment précisé qu'au 1<sup>er</sup> semestre 2022, l'abandon de poste est le motif de rupture utilisé dans 71 % des cas (pour 173.000 contrats de travail rompus) pour faute grave ou lourde, loin devant des motifs tels que les violences, les comportements déloyaux, l'insubordination, le vol ou destruction de matériel, la consommation de drogues, ou les critiques, accusations ou dénigrement. ≈

## Cumul pension d'invalidité & Salaire : nouveau plafond

Un Décret du 23 février 2022, passé relativement inaperçu à l'époque, a révisé au 1<sup>er</sup> avril 2022, les règles relatives au cumul d'une pension d'invalidité avec un revenu d'activité, entraînant ainsi pour certains une rente Sécurité sociale diminuée ou suspendue.

Il est pris en compte le calcul le plus favorable pour le salarié entre : le salaire annuel moyen (SAM) des 10 meilleures années dans la limite du PASS, et le salaire annuel moyen (SAM) de l'année qui précède l'invalidité dans la limite du PASS (là où, auparavant le seuil d'écrêtement était fixé en référence au salaire trimestriel moyen de l'année civile précédent l'arrêt sans limite de plafond). La nouveauté est donc qu'au-delà de ce seuil (SAM), le montant mensuel cumulé de la pension d'invalidité et des revenus de l'intéressé est réduit de moitié, ce qui peut entraîner la suspension de la rente Sécurité sociale. Le montant du seuil mensuel ne peut pas dépasser 3.666 € (PMSS).

Au vu des réactions constatées depuis la mise en œuvre, il a été annoncé le 28 février à l'Assemblée nationale et dans une réponse écrite publiée le 28

mars 2023 qu'avait été demandé par la Ministre déléguée chargée des Personnes Handicapées "une adaptation" de ces nouvelles règles de calcul. En effet, il apparaît que celles retenues portent un fort préjudice aux salariés invalides dont les revenus d'activité dépassent le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) (ainsi 1% du total des pensionnés d'invalidité feraient l'objet d'une réduction de pension en raison du plafonnement du seuil de comparaison). En outre, ces nouvelles règles d'écrêtement sont susceptibles d'entraîner aussi la suppression de la rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance complémentaire, en cas de suppression de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale.

Ainsi, différentes mesures ont été décidées récemment :

- Instruction a été donnée à la Caisse nationale d'assurance maladie "d'annuler immédiatement les recouvrements d'indus réclamés par les caisses pour la période d'avril à novembre 2022".

- Une adaptation du dispositif pour les 8000 personnes (estimée par la Ministre) qui subissent des effets né-

gatifs, avec des mesures correctives prochainement présentées en vue de résoudre le problème.

- Une discussion va s'ouvrir avec les représentants des assureurs complémentaires afin que ces derniers puissent continuer à verser les rentes même en cas de réduction intégrale de la pension Sécurité sociale, car récemment les organismes complémentaires de prévoyance avaient interrompu le versement de la part complémentaire en raison de l'abaissement à zéro de la pension d'invalidité. ≈

### RUPTURE CONVENTIONNELLE : AUGMENTATION DU COÛT DES INDEMNITÉS POUR L'EMPLOYEUR

Le Gouvernement souhaite aligner les taux de contribution patronale des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, à hauteur de 30 %, et ce pour toutes celles intervenant à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Pour rappel, l'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire est aujourd'hui exonérée de cotisations de sécurité sociale, pour sa part non imposable et dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ; elle est toutefois assujettie, sur cette partie exonérée de cotisations de sécurité sociale, à un forfait social au taux de 20 %.

Après l'entrée en vigueur du texte, l'employeur devra dorénavant verser une contribution de 30 % assise sur les indemnités versées, sur la part exclue de l'assiette des co-

tisations de sécurité sociale. En contrepartie de cette nouvelle contribution, établie au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, l'indemnité de rupture conventionnelle cesse d'être assujettie au forfait social.

En application du même texte, l'indemnité versée au salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur sera, pour la part exclue de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, soumise à la même contribution de 30 % au lieu et place de la contribution de 50 % due jusqu'alors par les employeurs sur ces indemnités.

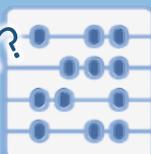
Cela laisse présager d'une hausse du nombre de ruptures conventionnelles individuelles d'ici septembre 2023, qui ne seront peut être pas toutes suffisamment réfléchies mais plutôt signées avec une certaine précipitation, à la demande des employeurs... ≈

# Le budget de fonctionnement du C.S.E.

(ou budget des Attributions Economiques et Professionnelles)

Créé en 1982 par le législateur pour permettre au Comité d'exercer pleinement ses attributions économiques et professionnelles, en toute autonomie vis-à-vis de l'employeur.

COMBIEN ?



Versement annuel par l'employeur d'un budget de fonctionnement au C.S.E., distinct du budget des Activités Sociales et Culturelles (A.S.C.) équivalent à :

- Effectif de 50 à moins de 2 000 salariés : 0,20% de la \*masse salariale brute de l'entreprise
- Effectif de plus de 2 000 salariés : 0,22% de la \*masse salariale brute de l'entreprise

*\*Masse salariale brute = ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI.*

**METIS EXPERTISE COMPTABLE** vous aide à comprendre les informations économiques, sociales et stratégiques de votre entreprise pour convaincre la gouvernance de prendre en compte vos avis

POURQUOI ?



Même si le Comité décide librement de l'utilisation de ses subventions, ses membres se doivent de l'utiliser conformément à son objet légal.

Le budget de fonctionnement peut notamment servir à financer :

- les dépenses liées au fonctionnement du Comité (frais liés aux tâches administratives du C.S.E. en lien avec ses A.E.P., recours à un prestataire pour la rédaction des procès-verbaux, ...)
- les dépenses de formation des membres du Comité, des représentants de proximité ainsi que des délégués syndicaux
- les dépenses relatives à la réalisation d'études et d'expertises, lorsque celles-ci ne sont pas légalement à la charge de l'employeur
- la tenue de la comptabilité du C.S.E. par un expert-comptable
- l'assistance juridique du Comité, les honoraires d'avocat
- les dépenses de communication du Comité



Expertise – Comptabilité – Assistance – Formation

02 38 73 98 01 – [info@metis-expertise.fr](mailto:info@metis-expertise.fr) – [www.metis-expertise.fr](http://www.metis-expertise.fr)

Retrouvez notre vidéo sur le budget de fonctionnement sur notre chaîne YouTube :



# Formation CSE-SSCT-CSSCT

## La formation économique du CSE, pour qui ?

Les membres titulaires du CSE des entreprises de plus de 50 salariés ont droit de bénéficier lors de leur élection d'une "formation économique", dont l'objet est de leur permettre d'exercer pleinement les attributions économiques du CSE. (Article L2315-63 du Code du Travail, modifié en dernier lieu par la Loi "Climat" du 22 août 2021). Cette formation est indispensable afin d'exercer son mandat dans les meilleures conditions, pour eux-mêmes et pour les salariés qu'ils représentent.

Le contenu de la formation doit notamment intégrer les éléments suivants :

- Les différentes formes juridiques de l'entreprise ;
- Les mécanismes de restructurations ;
- Les mécanismes de base de la comptabilité ;
- Les notions de base de l'analyse financière (stock, investissements, emprunts, etc.) ;
- Éventuellement, les procédures de règlement des entreprises en difficulté.

Cette formation est d'une durée maximale de 5 jours.

## Quand suivre cette formation des élus du CSE ?

Au moment de l'élection, et lors d'un renouvellement de l'instance lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Un élu suppléant qui devient titulaire y a automatiquement droit également.

Un accord avec l'employeur peut aussi permettre aux élus suppléants d'en bénéficier.

## Où suivre cette formation économique du CSE obligatoire ?

- Dans vos locaux ou ceux de la FIECI,
  - En présentiel ou à distance,
  - A la période de votre choix,
- ... Nous nous adaptons à vos besoins !



## Comment cette formation est-elle financée ?

Le financement de la formation (prix du stage et éventuellement les frais de déplacement et d'hébergement) est pris en charge par le CSE lui-même sur son budget de fonctionnement.

Le temps consacré à la formation économique est pris sur le temps de travail. Il est donc considéré et rémunéré comme temps de travail effectif et ne peut être déduit du crédit d'heures.

## Comment suivre cette formation CSE ?

En contactant le service Formation de la FIECI au **01 42 46 95 15** ou par mail à **formation@fici-cgc.com**

Pour sa réalisation, nous avons fait appel à nos partenaires experts qui interviennent régulièrement auprès de nos adhérents.

Car favoriser les solutions de formations proposées par des partenaires de la FIECI, et non par votre Direction, c'est :

- \* Répondre au plus près à vos attentes compte-tenu d'une meilleure connaissance des métiers de notre branche, de l'environnement syndical et des relations avec l'entreprise,
- \* Proposer des formations de qualité destinées à parfaire vos compétences d'élus,

\* Maintenir une relation de proximité avec votre formateur à l'issue du cycle en cas de besoin,

\* Garantir la confidentialité des sujets abordés et des documents échangés,

\* Former de manière plus souple dans une réelle démarche globale grâce aux outils de digitalisation proposés,

\* Evoquer de nombreux cas pratiques, en plus de la théorie indispensable à la maîtrise de ces sujets.

## Autre formation proposée

Les membres élus titulaires et suppléants du CSE et le référent harcèlement bénéficient quel que soit l'effectif de l'entreprise, de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions de l'article L 2315-18 du Code du Travail, modifié par la LOI n°2021-1018 du 2 août 2021, dont le financement est pris en charge par l'employeur.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

(suite page 14)

## ≈ formation

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

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

Cette formation permet notamment de connaître les textes et les obligations applicables à la santé au travail, d'appréhender les mécanismes des risques professionnels et les principes de prévention de ces risques et

de s'approprier les outils règlementaires de la prévention de ces risques (registre, document unique, plan de prévention, déclaration d'accident du travail, enquête, etc.) ≈

## Formations (période avril à juillet 2023)

**Accès facile - Coût 0 -  
En utilisant vos droits au congé de formation (CFESS) :  
Dans la limite de 12 jours par an  
18 jours par an pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales**

Format	Intitulé de la formation / Du webinaire	Date
Présentiel	Techniques de négociation (session complète)	3 et 4 avril
Webinaire	La France vit-elle à son tour sa grande démission	6 avril
Webinaire	"Les régimes de retraite"	6 avril
Présentiel	Ouverture sur le syndicalisme (session complète)	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	Se préparer au renouvellement du CSE	2 mai
Présentiel	Technique de négociation niveau 2	4 et 5 mai
Présentiel	La négociation annuelle obligatoire sur les rémunérations	11 mai
Visio	Maîtriser la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise	15 mai
Présentiel	Les moyens d'action du CSE	16 mai
Webinaire	L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	23 mai
Présentiel	La communication du CSE	8 juin
Présentiel	Se préparer aux élections professionnelles et à la négociation du PAP	15 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	30 juin
Présentiel	Communication écrite (10 places disponibles)	6 et 7 juillet

# swile

## Ce midi, **partagez** **l'addition** avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

Vos titres-resto dans la Swile Card, c'est la possibilité de dépenser jusqu'à 25€ chaque jour, avec une prise en charge partielle de l'entreprise. Et si vous voulez dépasser la limite de dépense quotidienne, vous pouvez ajouter votre CB perso à votre carte pour qu'elle prenne le relai.



TOUS LES AVANTAGES  
SALARIÉS ENFIN RÉUNIS  
DANS UNE SEULE CARTE.

**swile card**

TITRES-RESTO | CADEAUX | MOBILITÉ

# Le Groupe VYV vous propose son Book Sécu 2022

Le 14 janvier 2022, le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie a remis, au ministre des Solidarités et de la Santé, son rapport définitif sur les pistes d'évolution de notre système de protection sociale. En attendant cette nouvelle réforme, le Groupe VYV met à votre disposition un book pour vous permettre d'appréhender la Sécurité sociale sous tous ses aspects.

Depuis plusieurs années, de nombreuses réformes impactent notre modèle de protection sociale avec des dispositifs tels que la protection universelle maladie, l'adossement du régime social des indépendants au régime général, l'évolution de la télémédecine, ou encore les lois de financement de la Sécurité sociale annuelles de plus en plus prégnantes.

Structuré autour d'un équilibre entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires d'assurance maladie, notre système de protection sociale garantit un large accès aux soins pour la population française. Le Groupe VYV, grâce à ses différents savoir-faire, complète ce dispositif en développant chaque jour des solutions concrètes au service du mieux-vivre pour ses assurés, entreprises comme particuliers.

Dans ce contexte d'évolutions permanentes, nous souhaitons vous donner accès au Book Sécu, document de référence sur le fonctionnement de la Sécurité sociale. **Cet outil, mis à jour pour 2022, prend en compte les dernières évolutions réglementaires et s'est également enrichi de nouveaux thèmes.**

## Vous informer, c'est aussi ça être entrepreneur du mieux-vivre!

Cet ouvrage, actualisé chaque année, réunit les essentiels de la Sécurité sociale à travers 7 chapitres :

- l'origine et l'organisation des régimes de Sécurité sociale ;
- l'Assurance maladie ;
- l'arrêt maladie ;
- l'assurance maternité-paternité ;
- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- l'assurance invalidité ;
- l'assurance liée au décès.



Pour plus d'informations, contactez-nous :  
[expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr](mailto:expertise.reglementaire.sante.prevoyance@groupe-vyv.fr)



Accédez au  
Book Sécu 2022  
en ligne



GROUPE  
vyv

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT