

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Un bel été

Les "forçats de la route" ont déjà commencé à souffrir sous le soleil ibérique de la Grande Boucle. Comme l'avait annoncé Bison Futé, les routes de l'été 2023 seront encombrées d'estivants pressés, qui expliqueront à leurs enfants que les embouteillages sont l'exercice obligé du début des vacances.

A cette occasion, seront oubliés, pour beaucoup, l'indice carbone, la question climatique, la couche d'ozone, la préservation essentielle du biotope de l'estran, etc.

On profitera du soleil, des moments en famille ou entre amis, des apéros à rallonge, sans oublier le traditionnel concours de châteaux de sable.

C'est pourtant le moment où il nous faudrait déconnecter, laisser nos portables en mode "silence"... ou même "avion" ; que les batteries de nos assistants électroniques se déchargent afin que les nôtres se régénèrent vraiment, enfin.

Socrate disait : "Une vie sans examen ne vaut pas la peine d'être vécue"... Alors, pourquoi ne pas prendre le temps nécessaire cet été pour examiner et réévaluer nos choix, nos objectifs et nos aspirations professionnelles ? Bien sûr, allongé sur un transat, à Bijou Plage, au soleil couchant, c'est encore mieux !

Aristote, quant à lui, insistait sur l'importance de trouver l'équilibre, le "juste milieu". Je vous souhaite cet été de trouver cet équilibre parfait entre le travail et le rien faire. Cette recherche est une quête !

Les vacances sont en effet le moment idéal pour se ressourcer, se reposer et aussi prendre du recul par rapport au travail. Nos choix sous stress et pression nous ont trop souvent amenés à oublier nos véritables priorités. L'opportunité est là, pour nous détendre, de passer du temps avec nos proches, de découvrir de nouveaux espaces et aussi de vivre mieux, parmi d'autres sons, d'autres lumières, d'autres odeurs.

Et puis, au retour, après avoir attendu encore une fois sans comprendre dans l'embouteillage, repenser à Spinoza et au pouvoir - selon lui - de l'imagination. Ce alors que nous redeviendrons tous, puisque collectifs, reliés et connectés.

Je fais mienne la célèbre citation de Joyce Carol Oates : "Ris, et tout le monde rira avec toi. Pleure, et tu pleureras seule".

En cet été qui commence donc, en compagnie de ces esprits si puissants, j'insiste sur le besoin essentiel de protéger notre "vivre ensemble". Cela repose sur la reconnaissance de notre interdépendance, le respect mutuel, la recherche du bien commun, le dialogue, la justice et la vertu.

C'est à travers ces vertus que nous pourrons créer une société plus harmonieuse, où chaque individu aura sa place et où le bonheur collectif pourra être enfin réalisé. Cette utopie est celle d'un syndicaliste. Je vous souhaite un bel été. Et vous retrouve avec bonheur à la rentrée.

Michel de la Force

≈ sommaire

Nouvelle adresse	p. 3
Cycle 2021-2024	p. 3
Environnement	p. 4-5
Matinée juridique	p. 5
Assemblée générale	p. 6
Jurisprudence	p. 7 à 13
Abandon de poste	p. 15
Affiches	p. 16
Formation	p. 18
Branche BET	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°57 - Juin 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



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

≈ informations



Pour rappel, notre nouvelle adresse :

22, rue de l'Arcade 75008 PARIS (5ème étage)

Métros : Madeleine (lignes 8, 12 et 14),

St Lazare (lignes 3, 12, 13 et 14), Havre - Gaumartin (Lignes 3, 9)

Nous serons ravis de vous recevoir dans ces nouveaux locaux.

Cycle 2021-2024, mobilisons-nous pour gagner !

Nous avons présenté des listes... mais nous ne sommes qu'au milieu du chemin.

De nombreuses élections se présentent et cela ne va faire que s'accélérer lors des prochains mois.

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 que cette mobilisation ait un sens il faut trouver des candidats.

C'est pourquoi, nous vous sollicitons...

Si vous avez connaissance de personne(s) dans des entreprises où nous pouvons présenter des candidats susceptibles de se présenter sous nos couleurs, merci de les orienter vers nous !

De même, si vous souhaitez être candidat dans votre entreprise et avez besoin d'aide, contactez nous !

Nous comptons sur vous !

**NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE IMPLICATION
POUR QUE LA PAROLE DE LA CFE-CGC PESE LE PLUS POSSIBLE**

Merci de vos retours à l'adresse mail : 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 !

Élus du personnel : quelles sont vos prérogatives en matière d'environnement et comment vous en saisir efficacement ? Retour d'expérience et bonnes pratiques

Depuis le 1^{er} janvier 2022, suite à la Loi "climat et résilience" (C&R) du 22 août 2021, les CSE disposent de prérogatives élargies en matière environnementale. En cumulant ces prérogatives avec les dispositifs préexistants, les Instances Représentatives du Personnel disposent désormais d'un panel assez large d'outils à leur disposition en matière de transition écologique.

Ces outils sont sûrement imparfaits au regard de l'urgence de la situation, notamment climatique. Ils n'en demeurent utiles, si bien utilisés. Force est toutefois de constater qu'ils sont encore aujourd'hui mal connus.

Sur la question des moyens mis en place, l'Accord National Interprofessionnel du 11 avril 2023 sur la transition écologique demeure muet. En l'état, il constitue plutôt une "boîte à outils" qui rappelle les dispositifs existants en matière environnementale, sans rien ajouter.

Quels sont les outils des IRP en matière environnementale ?

Ils relèvent selon nous de deux catégories :

- Les outils de formation, d'information et d'analyse : par exemple, la BDESE, la formation des nouveaux élus du CSE, et le champ d'action élargi de l'expert du CSE.

- Les outils d'actions et de négociation : la mise en place d'une commission environnement du CSE, la décarbonation des activités sociales et culturelles, ou encore la négociation sur la mobilité et/ou l'épargne salariale durables.

Dans son rôle d'expert, SEXTANT accompagne depuis 18 mois les élus du champ de la FIECI pour faire vivre ces prérogatives.

Nous en avons retenu quelques bonnes pratiques que nous souhaitons partager ici avec vous.



Le point d'entrée, la formation

La loi C&R prévoit des moyens spécifiques pour permettre aux élus du CSE et aux DS de se former en matière environnementale.

Par exemple, le Congé de Formation Economique prévu pour les nouveaux élus titulaires du CSE, au sein des entreprises de plus de 50 salariés, intègre désormais la thématique environnementale, même si la durée maximale du congés n'a pas évolué.

Le cycle de renouvellement des CSE qui s'ouvre depuis le début de l'année 2023 est à notre sens une bonne occasion de former massivement les (nouveaux) élus à ces sujets.

La bataille de l'accès à l'information

L'accès à une information fiable et adaptée constitue la deuxième étape pour se saisir pleinement des enjeux et instaurer un dialogue de qualité avec la direction.

La loi prévoit quelques outils, no-

tamment la toute nouvelle BDESE, qui intègre des informations environnementales sur cinq aspects : la politique générale de l'entreprise, la prévention et gestion des déchets dangereux, la consommation d'eau et d'énergie, le changement climatique.

Elle souffre toutefois de plusieurs insuffisances :

- On y constate les mêmes manquements que pour l'ex-BDES, à savoir que les informations ne sont pas toutes renseignées par les entreprises, notamment pour ce qui concerne l'avenir.

- Les informations "de base" prévues par la loi en matière environnementales sont assez génériques et donc peu adaptées aux spécificités de chaque entreprise.

D'autres documents obligatoires sont édités par la direction, selon la taille de l'entreprise et son statut juridique : le bilan carbone quadriennal, ou bien encore la Déclaration de Performance extra-financière.

Le levier de l'expert lors des consultations : pour analyser les actes au-delà du discours d'une direction

Avec la loi C&R, le CSE se voit désormais informer des impacts environnementaux de l'activité et des projets de l'entreprise dans le cadre des trois consultations récurrentes mais aussi des consultations ponctuelles.

Pour autant, notre expérience montre que ces sujets demeurent peu adressés par la direction dans les documents d'information-consultation qui sont remis aux membres du CSE, à l'exception peut-être de la consultation sur la stratégie qui présente souvent les orientations de l'entreprise en

≈ sextant

matière de "neutralité" carbone.

C'est d'ailleurs dans le cadre de cette consultation que nous sommes le plus sollicités par nos clients.

Depuis 18 mois, nous avons ainsi étudié une dizaine de stratégies de réduction carbone dans le secteur de l'informatique et du Conseil, et nous faisons deux constats très éloignés du discours des directions :

- Les objectifs de réduction des émissions de GES sont fixés en ne retenant qu'une part - souvent trop faible - des émissions réelles des entreprises.

- Les émissions dites "résiduelles" (celles qui ne peuvent être réduites par l'action de l'entreprise) sont censées être neutralisées par des projets de compensation (souvent liés à la reforestation) qui sont rarement détaillés et dont les modalités de financement sont opaques.

Concernant les consultations ponctuelles, nous constatons que de nombreux projets d'entreprise sont désormais présentés comme "écologiques" (réduction de surface immobilière, plan de sobriété énergétique...) alors que leur finalité première est plutôt de faire des économies.

Négocier des moyens spécifiques via la mise en place d'une commission dédiée

En matière environnementale, nous constatons que la mise en place de "commissions environnement" se répand dans les grandes entreprises (Capgemini, Orange...).

A notre sens, c'est un outil pertinent pour plusieurs raisons :

- Cela permet de négocier des moyens spécifiques (budget dédié, heures de délégation...)

- Cela permet à certains élus au sein du CSE de se former et de monter en compétences sur ces sujets techniques.

Pour créer cette commission, nous recommandons de passer par un accord et d'éviter de procéder par une simple modification du règlement intérieur.

Oser la décarbonation des activités du CSE : un choix encore difficile

Il apparaît que seulement 5 % des budgets CSE seraient aujourd'hui alloués à des actions écologiques.

Pourtant, avec 7 % du budget des Français en loisirs, les CSE ont un vrai levier d'évolution vers des pratiques plus durables en matière de voyage et de culture.

A notre sens, actionner la décarbonation des activités du CSE est par ailleurs un outil utile pour plusieurs raisons : cela permet d'anticiper des changements inévitables, cela permet d'influer sur les pratiques des salariés et de gagner en crédibilité face à la direction sur ces sujets.

Actionner le levier de la négociation

La question "environnementale" n'est pas absente des négociations

récurrentes prévues par la loi.

On peut citer notamment :

- L'instauration d'un forfait mobilité durable qui peut s'insérer dans la Négociation Annuelle Obligatoire sur les rémunérations.

- Des critères environnementaux peuvent également être insérés lors de la négociation d'un contrat d'intéressement. Certains accords se sont saisis de cette possibilité mais cela reste encore rare.

- Les négociations en matière de GEPP peuvent désormais "répondre aux enjeux de la transition écologique". L'évaluation de son impact sur les emplois et besoins en compétence est en effet fondamentale pour en prévenir les éventuels effets négatifs. Les exemples d'accords sont encore rares ici. ≈

≈ matinée juridique

Le VENDREDI 05 MAI 2023 s'est tenue la dernière Matinée Juridique, en présentiel et en visio, qui a recueilli un grand succès.

Le Replay ainsi que le support de présentation sont disponibles sur notre site Internet.

<https://www.fieci-cfecgc.org>

Assemblée générale ordinaire de la Fieci

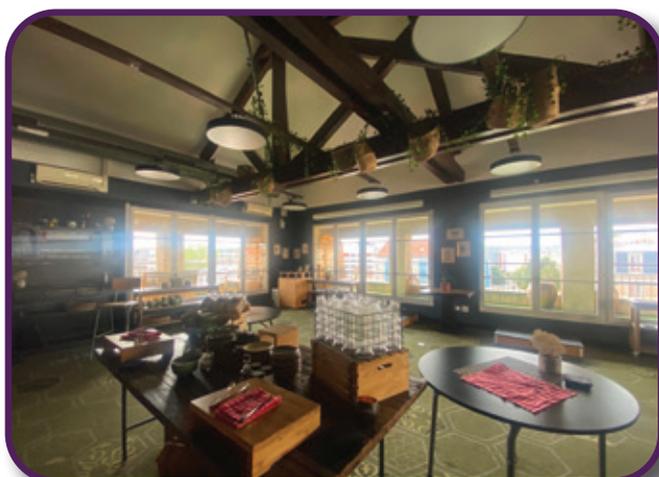
Le 28 juin 2023 s'est tenue l'Assemblée Générale Ordinaire de la FIECI, au Châteaufort'City "La Manufacture", à Issy Les Moulineaux, durant laquelle ont été élus pour une nouvelle mandature :

- Michel DE LAFORCE en tant que Président
- DUBUISSON en tant que Vice-Président
- Jean-Philippe DURIEZ en tant que Trésorier
- Ioannis SIDERIS en tant que Trésorier-adjoint.

À cette occasion également, a été intégré à notre Fédération "Partage", le syndicat du Portage, qui devient ainsi notre 5ème syndicat, rejoignant le SNEPSSI, le SNEPI, le SNEPEC et F&D.

Cette Assemblée Générale a été suivie d'un déjeuner convivial, puis d'une table ronde, en présence d'un certain nombre d'invités, conduite par Clément Merville, et ayant pour thème "Réalité virtuelle - Intelligence Artificielle - Metaverse ... : Quel devenir pour notre action syndicale ?"

Nos différents partenaires étaient également présents et ont pu se présenter et échanger avec notre équipe et nos adhérents. ≈



Jurisprudence individuelle

INAPTITUDE, RECLASSEMENT ET TÉLÉTRAVAIL

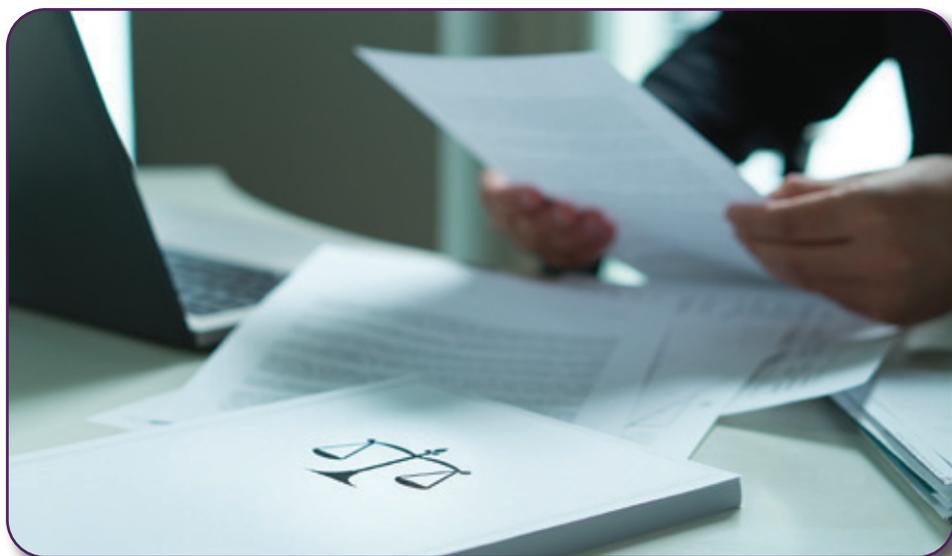
Une salariée est déclarée inapte, l'avis précisant qu'elle "pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2 jours par semaine) en télétravail avec aménagement du poste approprié". L'employeur la licencie pour inaptitude et impossibilité de reclassement car il n'existait aucun poste en télétravail dans l'entreprise, le télétravail n'ayant pas été mis en place dans l'entreprise. La Cour de cassation condamne l'employeur car il n'est pas nécessaire que le télétravail soit mis en place dans l'entreprise pour être proposé au salarié, dans la mesure où l'aménagement d'un poste en télétravail peut résulter d'un avenant au contrat de travail.

Source : Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472

RUPTURE, MALADIE, PRESCRIPTION ET FORCE MAJEURE

Une salariée est licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre recommandée du 2 novembre 2015. Elle saisit le CPH le 2 février 2018 pour contester son licenciement. L'employeur lui oppose que le délai pour saisir le CPH est dépassé. Mais la Cour d'appel juge l'action de la salariée recevable au motif que l'état de santé très dégradé de la salariée l'avait empêchée de mener à bien toute démarche sociale et administrative, notamment lors de la gestion de son dossier prud'homal, et que son état était caractéristique de la force majeure. La Cour de cassation va dans le même sens, car en application de l'article 2234 du code civil, la prescription ne court pas ou est suspendue contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure.

Source : Cass. soc. 25 janvier 2023, n° 21-17.791



CLAUDE DE NON-CONCURRENCE ET MOTIF DE RUPTURE

Un salarié est licencié. Son contrat de travail prévoyait une indemnité de non-concurrence, due uniquement en cas de départ à l'initiative du salarié. Le salarié réclame tout de même son indemnité. La Cour de cassation le déboute au motif que la clause de non-concurrence qui ne prévoit le versement d'une contrepartie pécuniaire qu'en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié est nulle. Elle ne peut donc être appliquée. Il n'y a donc pas d'indemnité de non-concurrence.

Source : Cass. soc. 15 mars 2023, n° 21-16.810

FAUTE ET SUCCESSION DE CDD

Une salariée effectue 3 CDD successifs ininterrompus dans la même entreprise, puis l'employeur rompt le 3^e CDD pour faute grave, reprochant à la salariée des faits liés au 2^e CDD. La salariée conteste : les fautes invoquées étaient antérieures à la date de prise d'effet du 3^e CDD. Mais l'employeur affirme qu'il a été informé tardivement des faits fautifs, et qu'il a donc déclenché tardivement une enquête dont la conclusion n'est intervenue qu'après le terme du 2^e CDD. Néanmoins, la Cour de cassation relève que les faits reprochés à la salariée étaient antérieurs à la prise d'effet du dernier CDD, ils ne pouvaient jus-

tifier sa rupture anticipée, puisque les faits reprochés n'avaient pas été commis au cours de ce CDD.

Source : Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.227

TEMPS PARTIEL & TITRES-RESTAURANT

La Cour de cassation rappelle ici qu'un salarié travaillant à temps partiel a droit à des titres-restaurant si ses horaires de travail recoupent la pause déjeuner, peu important à cet égard qu'il ait pris ou non cette pause. Car l'employeur soutenait, feuilles de pointage à l'appui, que le salarié n'avait qu'à très peu de reprises interrompu ses 4 heures de travail du vendredi pour prendre une pause déjeuner puis revenir travailler. La seule constatation d'un repas "compris dans l'horaire de travail journalier" est suffisante (Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 10-30.028).

(À l'inverse, les salariés qui terminent leur travail quotidien en fin de matinée ou qui le commencent en début d'après-midi n'ont pas droit à des titres restaurant).

Source : Cour de cassation, 13 avril 2023 (publié), n° 21-11.322

(suite page 9)

Accompagner et soutenir les aidants

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

Une plateforme de services dédiée aux aidants

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

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

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme dédiée.



Accédez à la plateforme

L'aidance en entreprise

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

11 millions d'aidants en France *

54 % ignorent qu'ils sont aidants *

60 % des aidants sont des actifs **

80 % travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

• Osez en parler

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

• Anticipez et proposez

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

• Connaissez vos droits

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

Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

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

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

* Enquête BVA.

** Étude Harris Interactive – Groupe VYV 2020.



GRUPE
vyv



LE DRH EST-IL UN CADRE DIRIGEANT ?

Le salarié qui doit, en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, en référer au directeur général, et qui ne signe ni les lettres de convocation à l'entretien préalable, ni les lettres de licenciement, n'a pas la qualité de cadre dirigeant, même s'il "avait la responsabilité des procédures de licenciement", et "bénéficiait de sub-délégations de la part du directeur général pour procéder à la signature des contrats de travail et de leurs avenants".

Ce salarié est donc en droit de demander le paiement de ses heures supplémentaires.

Source : Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-21.632

REMISE DE BULLETIN DE PAYE ET PREUVE DU PAIEMENT DU SALAIRE

La remise de bulletins de paye ne suffit pas à prouver le paiement effectif du salaire. En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a effectué le paiement des salaires dont il se prétend libéré.

À défaut de preuve par l'employeur du paiement du salaire, les juges ne peuvent rejeter la demande du salarié en se fondant sur une prétendue présomption de paiement liée à l'acceptation sans protestation ni réserve d'un

bulletin de paye.

Selon le Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation (c. civ. art. 1353).

Source : Cass. soc. 29 mars 2023, n° 21-19631 D

L'ANCIENNETÉ NE PERMET PAS D'ÉCARTER LA FAUTE GRAVE D'UN CADRE LICENCIÉ POUR MANAGEMENT BRUTAL ET MÉPRISANT

Le directeur général d'une association est licencié pour faute grave. Son employeur lui reproche de se livrer à un management de nature à nuire à la santé de ses subordonnées. Il établit que ce cadre dirigeant adresse à ses collaborateurs "des critiques vives et méprisantes", a "déchiré le travail d'un salarié en public au motif qu'il n'était pas satisfaisant", donne des "ordres et contre-ordres peu respectueux du travail des salariés".

La Cour d'appel retient que la matérialité du mode de management trop brutal et méprisant reproché au salarié est bien démontrée. Toutefois, les juges décident de ne pas retenir la faute grave au motif que ce directeur était en fonction depuis plus de cinq ans. Ils estiment que compte tenu de

cette ancienneté, la faute grave doit être requalifiée en faute simple.

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse des faits. Elle confirme que des méthodes de management brutales et peu respectueuses des salariés qui peuvent porter atteinte à leur santé constituent bien ici une faute grave.

Source : Cass. soc., 8 février 2023, n° 21-11.535

LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ AYANT DÉMÉNAGÉ À UNE DISTANCE TROP ÉLOIGNÉE DE SON LIEU DE TRAVAIL EST VALIDE LORSQU'IL EST JUSTIFIÉ PAR L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ainsi, tout salarié dispose de la liberté de choisir son domicile. En l'espèce, un salarié est licencié en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné du siège de l'entreprise.

Les juges du fond estiment que la distance entre le siège de l'entreprise et le lieu du domicile du salarié est "excessive" et ne peut être acceptée par l'employeur compte tenu de son obligation de sécurité, mais également de celle incombant au salarié. La Cour d'appel de Versailles rappelle également que l'employeur est tenu de veiller au repos quotidien de son salarié et à l'équilibre entre sa vie familiale et sa vie professionnelle dans le cadre de la convention de forfait en jours à laquelle il était soumis.

Les juges du fond en concluent qu'aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial n'apparaît caractérisée compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié.

(suite page 11)



À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT D'ÉLU AU CSE, NOS EXPERTS SONT À VOTRE ÉCOUTE...

01 FORMATION

Vous permettre
de mieux
connaître vos
droits et moyens
d'action

02 EXPERTISE

Vous éclairer
sur la situation
économique,
financière, sociale
et environnementale
de votre entreprise

03 CONSEIL

Vous permettre
de mieux utiliser
vos prérogatives
selon les
caractéristiques
de votre entreprise

04 NÉGOCIATION

Vous outiller
pour permettre
de construire
de meilleurs
accords

Nous vous accompagnons pour répondre au mieux à vos attentes sur des sujets spécifiques qui peuvent vous interpeller dans chacune de vos missions :

- Comment décrypter les orientations stratégiques de votre entreprise ?
- Comment faire face aux enjeux environnementaux de votre secteur ?
- Rémunérations, partage de la valeur : comment améliorer le pouvoir d'achat ?
- Comment mettre en pratique qualité de vie au travail et droit à la déconnexion ?
- Comment construire des parcours professionnels intéressants tout au long de sa carrière ?
- Intelligence artificielle et futur travail des cadres, comment s'adapter ?
- Manager à distance, un vrai savoir-faire, comment l'appréhender ?

AVEC LES EXPERTS DE SECAFI, VOUS BÉNÉFICIEREZ DE :

≈ 300

EXPERTS
PLURIDISCIPLINAIRES

8

IMPLANTATIONS
RÉGIONALES

40

ANS D'EXPÉRIENCE

≈ 300

ÉLUS FORMÉS

≈ 2 500

MISSIONS
RÉALISÉES PAR AN

Le licenciement du salarié repose donc sur une cause réelle et sérieuse. Cette position doit toutefois être prise avec précaution, dans la mesure où elle n'est pas définitive et semble en tout état de cause, justifiée par les faits particuliers de l'espèce, à savoir la distance importante entre le domicile et le siège de l'entreprise et le temps de trajet qu'elle induisait.

Source : CA Versailles - ch. 11, 10 mars 2022, n°20/02208

TÉMOIGNAGES ANONYMES DE SALARIÉS : PEUVENT-ILS ÊTRE PRODUITS EN JUSTICE ?

Un salarié fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire. Il conteste cette sanction. Pour justifier la validité de la sanction, l'employeur produit, entre autres pièces, l'attestation d'un salarié qui avait accepté de témoigner sous anonymat. La Cour de cassation affirme que le juge peut prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs, mais dont l'identité est connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence.

Source : Cass. soc. 19 avril 2023, n° 21-20.308

LE DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL OUVRE À LUI SEUL DROIT À INDEMNISATION

La Cour de cassation affirme ici clairement que "le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail quotidienne ouvre droit à la réparation".

Tout manquement de l'employeur doit en principe causer un préjudice au salarié pour ouvrir droit à des dommages-intérêts (Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293). Mais des exceptions sont toutefois prévues par la Cour de cassation, notamment en matière de viola-

tion des durées maximales de travail.

Dans un arrêt du 26 janvier 2022, la Cour énonçait déjà, en s'appuyant sur plusieurs arrêts de la CJUE, que "le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation". Une formule à nouveau reprise dans un autre arrêt de décembre 2022, qui laissait déjà entrevoir une possible extension du principe à la durée maximale quotidienne. C'est désormais chose faite.

En l'espèce, une salariée avait exécuté des journées de travail de plus de 10 heures, c'est-à-dire plus longues que la durée maximale quotidienne de travail autorisée par le code du travail. La cour d'appel l'avait déboutée de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de ces dépassements en retenant qu'elle ne démontrait avoir subi aucun préjudice à ce titre.

La Cour de cassation donne raison à la salariée, car : "Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation", puisque ce maximum a pour objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant et le respect effectif des limitations de durées maximales de travail.

Source : Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281 FS-B

DIFFÉRENCE DE SALAIRE : JUSTIFIÉE PAR L'EXPÉRIENCE ET LE DIPLÔME ?

Deux salariés (homme et femme) sont embauchés à quelques semaines d'intervalle, en tant que technicien support, au même salaire. Un an et demi après, ils sont promus tous deux au même poste, au même salaire. Le salarié est ensuite augmenté plusieurs fois, mais pas sa collègue. L'employeur justifie cela ainsi : le salarié avait une expérience et un diplôme (acquis avant l'embauche) supérieurs

La Cour de cassation condamne l'employeur, au motif que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes



ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche, et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.

Source : Cass. soc. 24 mai 2023, n° 21-21.902

LICENCIEMENT : DES FAITS TIRÉS DE LA VIE PRIVÉE PEUVENT-ILS LE JUSTIFIER ?

Un salarié est incarcéré de 2013 à 2016 pour des faits d'agression sexuelle sur mineur ayant eu lieu dans le cadre de ses activités d'entraîneur de football. Après sa détention, il retourne à son travail, et se trouve confronté à l'hostilité des autres salariés de l'entreprise, qui refusent de travailler avec lui et se mettent en grève. Un huissier de justice vient constater le mouvement de grève, et le salarié est finalement licencié pour trouble objectif causé au bon fonctionnement de la société (cause réelle et sérieuse). Il conteste son licenciement.

La Cour de cassation valide le licenciement, car il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, sauf si le comportement de celui-ci a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise, ce qu'a fait la condamnation pénale du salarié.

Source : Cass. soc. 13 avril 2023, n° 22-10.476

(suite page 12)

Jurisprudence collective



PERTE DE MANDAT DE RSS ET NOUVELLE DÉSIGNATION PAR UN AUTRE SYNDICAT

Le Représentant de Section Syndicale (RSS) perd automatiquement son mandat à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'a pas atteint la barre des 10 % des suffrages exprimés pour lui permettre d'être qualifié de représentatif. Le salarié ne peut alors pas être à nouveau désigné en tant que RSS "au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise".

Mais qu'en est-il si le salarié ex-RSS est désigné par un autre syndicat que celui pour lequel il avait désigné RSS ? Pour le tribunal judiciaire, l'interdiction de désigner à nouveau le représentant ne touche que le syndicat d'origine. La Cour de cassation en décide autrement : "l'interdiction de désigner en qualité de RSS jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise un salarié, précédemment désigné en qualité de RSS dont le mandat a pris fin lors des dernières élections professionnelles dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise, est opposable à toute organisation syndicale non représentative dans l'entreprise,

qu'elle soit ou non celle ayant précédemment désigné le salarié en qualité de RSS". La Cour de cassation a procédé à une stricte application du Code du travail.

Source : Cass. soc. 19 avril 2023 n° 21-23.483 B (B : Publication au Bulletin)

LE NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR L'INEXÉCUTION D'UN ACCORD COLLECTIF EST SANS INCIDENCE SUR LE DROIT D'AGIR DU SYNDICAT

Dans un litige concernant un accord collectif relatif aux mesures d'accompagnement des réorganisations de l'entreprise, plusieurs syndicats ont assigné deux sociétés en justice aux fins d'obtenir le paiement de dommages-intérêts au titre de l'atteinte portée, selon eux, à l'intérêt collectif de la profession. Les deux sociétés mises en cause ont alors opposé une fin de non-recevoir tirée de l'absence d'intérêt à agir des syndicats, estimant qu'un faible nombre de salariés étaient concernés par les manquements allégués.

La Cour de cassation leur donne tort et rappelle, aux termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail, que l'action introduite par un syndicat sur le fondement de cet article est recevable du seul fait que ladite action repose sur

l'inexécution des dispositions d'une convention ou d'un accord collectif qui cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, la circonstance que seuls quelques salariés soient concernés par cette violation étant sans incidence sur le droit d'agir du syndicat.

Source : Cass. soc., 15 févr. 2023, n° 21-22.030

L'ACCORD DE RCC NE DOIT PAS SERVIR À CONTOURNER UN PSE : INVALIDITÉ DU RECOURS PAR UN EMPLOYEUR AU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE DANS UN CONTEXTE DE CESSATION D'ACTIVITÉ

Dans un arrêt de principe, le Conseil d'Etat tranche pour la première fois la question de la validité du recours par un employeur au dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) dans un contexte de cessation d'activité d'un établissement ou de l'entreprise.

Rappelant que l'accord de RCC doit être validée par l'autorité administrative, le Conseil d'Etat souligne qu'un tel accord, s'il peut, en principe, être légalement conclu dans un contexte de difficultés économiques de l'entreprise, doit être exclusif de toute rupture du contrat de travail imposée au salarié. Ce dernier doit donc disposer d'un consentement réel et libre pour refuser la rupture conventionnelle de son contrat, sans que cela ne conduise nécessairement à son licenciement.

Par conséquent, un accord de RCC ne saurait être valablement conclu dans le contexte d'une cessation d'activité de l'établissement ou de l'entreprise en cause conduisant de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de rupture conventionnelle fassent l'objet, à la fin de la période d'application de cet accord, d'un licenciement pour motif économique, et le cas échéant, d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'arrêt précise donc que dans une telle configuration, l'employeur doit alors élaborer un plan de sauvegarde de l'em-

ploi, quitte à y intégrer des conditions et modalités de rupture des contrats de travail d'un commun accord.

Source : CE, 1^{re} et 4^e ch. réunies, 21 mars 2023, n° 459626

EN CAS DE SUCCESSION DE CONTRATS DE PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE, QUEL ORGANISME VERSE LES PRESTATIONS À L'ASSURÉ ?

C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans un arrêt très clair, lorsque plusieurs contrats d'assurance se succèdent.

En l'espèce, un salarié, paraplégique depuis un accident survenu en 1993, a été couvert :

- par un contrat de prévoyance chez son premier employeur, pour la période de janvier 1999 à novembre 2002 (contrat n° 1) ;
- par un contrat de prévoyance chez son deuxième employeur, pour la période de novembre 2002 à mars 2004 (contrat n° 2) ;
- successivement par deux contrats de prévoyance chez son troisième employeur, l'un pour la période d'avril 2009 au 31 décembre 2013 (contrat n° 3), et l'autre pour la période à compter du 1^{er} janvier 2014 (contrat n° 4).

Il est déclaré inapte et licencié le 18 mai 2015. Il demande alors à bénéficier de la garantie invalidité de 3^e catégorie complémentaire prévue à l'un des 2 derniers contrats de prévoyance.

La Cour de cassation indique que, "en cas de succession de contrats de prévoyance (d'entreprise), il appartient à l'organisme, dont le contrat était en cours à la date où s'est produit l'évènement ouvrant droit aux prestations, de verser celles-ci, qu'elles soient immédiates ou différées".

Dans cette affaire, au regard de l'expertise médicale produite aux débats, les juges du fond ont estimé, que la situation d'invalidité de l'assuré était consécutive à l'incapacité de travail du 17 novembre 2000.

Dès lors, la rente d'invalidité réclamée

constituait une prestation différée relevant du premier contrat de prévoyance, et non des deux derniers contrats.

Source : Cass. 2^e civ., 25 mai 2023, n° 21-22.158

LA MISE EN PLACE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ RELÈVE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE DÉTERMINANT LES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS DU CSE

Les représentants de proximité (DP) ne peuvent être mis en place que par l'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts du CSE. Toutefois, lorsque les établissements distincts ont été fixés par décision unilatérale de l'employeur ou sur recours contre celle-ci, un accord d'entreprise spécifique peut prévoir pour l'ensemble de l'entreprise la mise en place de DP.

C'est important, car c'est encore et toujours à l'accord qui les crée de déterminer leur rôle, ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Précision : le renvoi au premier alinéa de l'article L. 2232-12 implique que seul un accord d'entreprise majoritaire permet de mettre en place des DP. Il ne peut donc pas s'agir d'un accord minoritaire validé par référendum, de même qu'il ne peut être conclu avec le CSE en l'absence de délégué syndical, ou résulter d'une décision unilatérale de l'employeur.

Et il est impossible de mettre en place des DP par accord d'établissement.

Ainsi, dès lors qu'il n'y a pas eu d'accord collectif relatif aux établissements distincts signé par les partenaires sociaux, il reste possible de conclure un accord instaurant des DP. Cet accord doit toutefois être un accord d'entreprise, et les DP sont rattachés aux CSE d'établissement.

Cass. soc., 1^{er} juin 2023, n° 22-13.303

LA RÉSILIATION DÉMATÉRIALISÉE DES CONTRATS FRAIS DE SANTÉ BIENTÔT OPÉRATIONNELLE

À compter du 1^{er} juin 2023, les souscripteurs d'un contrat frais de santé auront la possibilité de notifier la résiliation de ce contrat par voie électronique.

L'article 17 de la loi n° 2022-1158 relative au pouvoir d'achat du 16 août 2022 a supprimé l'obligation de résilier un contrat d'assurance par lettre recommandée ou envoi recommandé électronique. Elle a assoupli les modalités de résiliation de ce type de contrat par l'assuré, ou par le souscripteur pour les opérations collectives. Elle donne désormais le choix entre différents supports et permet la résiliation par voie électronique. Sont notamment concernés les contrats frais de santé souscrits par les entreprises pour leurs salariés.

Remarque : le champ d'application de ce mécanisme de résiliation en ligne vise tout contrat d'assurance, quel que soit le risque, couvrant les personnes physiques en dehors de leurs activités professionnelles : contrats frais de santé, auto, habitation, etc. Le contrat doit avoir été souscrit auprès d'un organisme assureur proposant la souscription en ligne à la date où l'assuré souhaite résilier son contrat ; mais cette mesure n'est pas réservée aux contrats souscrits en ligne.

Il est prévu une mise en œuvre effective de cette mesure à compter du 1^{er} juin 2023, pour les contrats souscrits à compter du 1^{er} juin 2023, mais également pour ceux en cours à cette date.

L'assureur devra, dès réception de la demande de résiliation, communiquer par tout support durable à l'assuré un avis de résiliation l'informant de la date de prise d'effet de cette résiliation. Cet avis doit également rappeler à l'assuré son droit à être remboursé du montant de la partie de prime ou de cotisation ne correspondant pas à la période pendant laquelle le risque est couvert, dans un délai de trente jours à compter de cette date.

Source : D. n° 2023-182, 16 mars 2023 : JO, 17 mars



On prend rdv pour
les négociations
salariales ?

**NOTRE MISSION : VOUS AIDER
À DÉFENDRE SA RÉMUNÉRATION**

VOS CONTACTS

- > Yann Dréau : 06 72 88 82 13
- > Emmanuel Reich : 06 68 71 52 66
- > contact@syndex.fr



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

**PARCE QU'IL VAUT
MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ**

www.syndex.fr

Abandon de poste : présomption de démission... suite

Pour rappel, la loi du 21 décembre 2022 a créé une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire de la part du salarié.

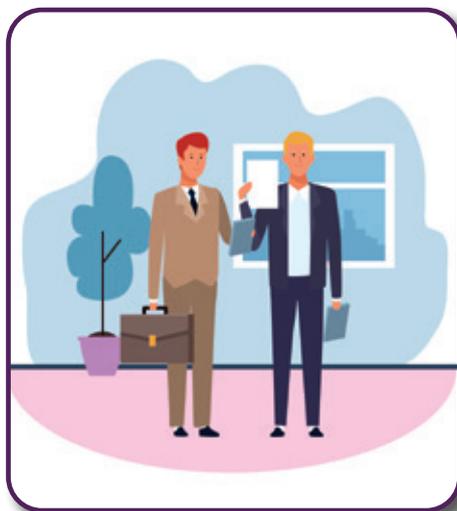
Le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 a enfin fixé la procédure de mise en œuvre de cette présomption, et a notamment déterminé le délai à l'expiration duquel le salarié concerné est présumé démissionnaire.

Afin d'explicitier les modalités de cette nouvelle procédure, le ministère du Travail avait publié le 18 avril un document "Questions/réponses", complété à nouveau le 25 avril 2023.

Mais récemment, l'intégralité de cette FAQ a été retirée du site du ministère du travail... compte-tenu des interrogations suscitées par la Q/R n° 1, qui concerne l'impossibilité pour l'employeur de recourir à un licenciement pour faute dans un contexte d'abandon de poste. Car la réponse apportée indiquait notamment que "si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute".

Certaines précisions figurant dans le Q/R ont toutefois été conservées dans le Code du Travail numérique.

Le ministère du Travail s'est ainsi expliqué sur ce retrait de la FAQ : "Compte tenu des interrogations sou-



levées par la FAQ et également portées dans le cadre du contentieux contre la FAQ auprès du Conseil d'État, il est apparu que celle-ci ne permettait pas en l'état, contrairement au but poursuivi, d'éclaircir les modalités d'application du nouveau cadre juridique. C'est pourquoi, le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion a décidé de retirer de son site la FAQ relative à la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié".

Affaire à suivre donc... et nous ne savons pas à ce jour si un employeur peut encore recourir au licenciement pour faute en cas d'abandon de poste d'un salarié.

Selon certains praticiens, ce serait encore possible puisqu'il n'existe pas d'interdiction légale dans ce sens.

A noter, quelques précisions :

- les salariés protégés sont soumis ici aux mêmes règles que les autres salariés en cas d'abandon de poste.

- lorsqu'il entend se prévaloir d'un motif légitime, le salarié doit indiquer ce motif dans sa réponse à la mise en demeure de l'employeur de justifier de son absence et de reprendre son poste.

- cette mise en demeure peut être envoyée à tout moment par l'employeur, il n'existe pas de durée minimale d'absence.

- le délai en revanche accordé au salarié par l'employeur dans la mise en demeure ne peut être inférieur à 15 jours, calendaires, c'est-à-dire week-ends et jours fériés compris.

- si l'employeur s'oriente vers la démission à l'expiration du délai, et si le préavis afférent n'est pas exécuté à l'initiative du salarié, l'employeur n'aura pas d'indemnité compensatrice à lui verser à ce titre.

- en cas de contestation par le salarié de sa démission présumée, le Conseil des Prud'hommes devrait - en principe - se prononcer sur la rupture et ses conséquences dans un délai d'un mois.

Rappel, quelques chiffres :

- Au 1^{er} semestre 2022, 71 % des licenciements pour faute grave ou faute lourde dans le secteur privé ont été motivés par un abandon de poste, soit 123.000 ruptures du contrat de travail, dont 116.000 concernaient un CDI. ≈

A savoir

**Vers une augmentation du forfait social à 30 %
applicable aux ruptures conventionnelles homologuées à compter du 1^{er} septembre 2023**

A compter du 1^{er} septembre 2023, le régime social de la contribution patronale spécifique de 50 % applicable aux indemnités de mise à la retraite et le forfait social de 20 % applicable sur les indemnités de rupture conventionnelle (pour les salariés qui ne sont en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire), sont harmonisés par une contribution patronale de 30 %.

Conformément à l'article 4 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, cette contribution patronale de 30 % s'appliquera également, à la même date, à l'indemnité de rupture conventionnelle si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, article 4

≈ affiches

Non au harcèlement sexuel !

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

This poster features a background of many hands in various poses, some reaching towards a central figure whose face is obscured. A yellow speech bubble contains the text 'Non au harcèlement sexuel !'. At the bottom, there is a banner with the CFE-CGC logo, the slogan 'CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE', and social media icons for website, email, Facebook, Twitter, and LinkedIn.

Non au harcèlement sexuel !

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

This poster features a background of many hands reaching towards a central figure whose face is obscured. A yellow speech bubble contains the text 'Non au harcèlement sexuel !'. At the bottom, there is a banner with the CFE-CGC logo, the slogan 'CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE', and social media icons for website, email, Facebook, Twitter, and LinkedIn.

POURQUOI PAYER + CHER ?

EMBAUCHEZ UNE FEMME!

En 2022, les femmes gagnent en moyenne 22% de moins que les hommes

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

This poster has a pink and green background with abstract shapes. It features a central illustration of a balance scale where the pan on the left (representing men) is lower than the pan on the right (representing women). The text 'POURQUOI PAYER + CHER ?' is at the top, 'EMBAUCHEZ UNE FEMME!' is in the middle, and a black box at the bottom contains the text 'En 2022, les femmes gagnent en moyenne 22% de moins que les hommes'. At the bottom, there is a banner with the CFE-CGC logo, the slogan 'CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE', and social media icons for website, email, Facebook, Twitter, and LinkedIn.

NE LES AUGMENTEZ PAS !!!

VOS CONCURRENTS S'EN CHARGENT !!!!

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

This poster has a white background with a blue and orange illustration of four people running towards a blue door. The text 'NE LES AUGMENTEZ PAS !!!' is at the top, and 'VOS CONCURRENTS S'EN CHARGENT !!!!' is in the middle. At the bottom, there is a banner with the CFE-CGC logo, the slogan 'CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE', and social media icons for website, email, Facebook, Twitter, and LinkedIn.

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

La formation au sein de la Fieci CFE-CGC, c'est...

Délivrer les savoirs les plus génériques mais aussi les plus spécifiques ;
Acquérir les notions comptables et économiques indispensables ;

Connaître les grands principes du droit du travail, de la négociation, du droit syndical et du dialogue social ;

Ou encore mieux appréhender la politique de prévention des risques en entreprise...

La FIECI CFE-CGC et ses experts/intervenants s'engagent à proposer des formations ciblées, permettant ainsi aux élus de mieux maîtriser leurs mandats et aux adhérents d'enrichir leurs connaissances.



Près de 300 d'entre vous ont été formés au cours du premier semestre 2023.

Entre webinaires de 2h et cycles de 5 journées de formations (CSE/CSSCT), dispensés en présentiel ou en visio,

Les 30 thématiques mises à disposi-

tions ont renforcé les compétences et ont permis à un grand nombre d'entre vous d'acquérir de nouveaux savoirs.

Nous poursuivrons notre engagement au cours du prochain semestre en mettant à votre disposition de nouvelles formations.

Le calendrier des formations FIECI CFE-CGC "S2/2023" sera accessible dès le 19 juillet prochain. Dès sa parution, n'attendez pas pour vous inscrire.

A très bientôt ! ≈

Quoi de neuf au niveau de la Branche Bureaux d'Etudes Techniques - BET - (dite "Syntec") ?



Comme nous vous en avons précédemment informés (notamment dans le Passerelle Cadres n°53 de juin 2022), un "toilettage" de la Convention Collective Bureaux d'Etudes (dite "Syntec") a été entrepris et a fait l'objet

de nombreuses réunions de travail depuis plusieurs années maintenant.

Dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), où se retrouvent partenaires patronaux et syndicaux,

ont été signés, en lien avec ce "toilettage" un certain nombre d'accords et d'avenants, visant à aboutir à une version actualisée de la Convention collective.

Il n'a pas été question ici de renégociation mais de modernisation, d'éclaircissements, d'actualisation donc, de mise en conformité avec les derniers textes légaux et conventionnels, et éventuellement avec les dernières jurisprudences applicables.

Un certain nombre de ces nouveaux accords et avenants (dont nous étions signataires pour certains, ceux, uniquement, qui nous semblaient aller

dans le sens et l'intérêt de la défense des salariés, cadres et non cadres) ont récemment fait l'objet d'extensions par arrêtés ministériels ; ce qui signifie qu'ils sont dorénavant applicables depuis le 1^{er} mai 2023 (sous forme d'une nouvelle version de la Convention Collective) à l'ensemble des employeurs et des salariés de la Branche, relevant d'une des deux organisations patronales, SYNTEC ou CINOVA, selon la taille de l'entreprise.

Dans les articles de la Convention collective modifiés à cette occasion, figurent notamment ceux relatifs à la période d'essai et à la retraite ; la table des matières a été également revue.

Vous pouvez dès aujourd'hui retrouver cette "nouvelle" Convention collective actualisée sur notre site FIECI.

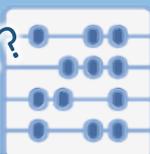
Et nous sommes bien sûr à votre disposition pour toute question que vous souhaiteriez nous poser à ce sujet. ≈

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 – www.metis-expertise.fr

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





ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE