

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Hier et demain

Nous voici à la période des fêtes, celle où l'on échange traditionnellement les vœux de bonne année ; l'année s'achève et l'on sait que tous nos efforts pour garantir l'équilibre, la justesse, et la justice ont été là. Puis un autre temps calendaire va arriver.

L'année qui se termine porte en elle des succès, des prises de conscience, la confirmation de droits et d'acquis sociaux... sans doute insuffisants, mais pourquoi ne pas s'en réjouir, reconnaître nos avancées et gains. Nous avons à nous améliorer sans doute d'ailleurs quant à notre communication et la diffusion au plus grand nombre de nos réussites et succès.

2023 est marquée aussi par des échecs : nous avons été entendus mais pas écoutés ; après des mois de discussion, d'interventions et d'argumentations, de pédagogie du réel, "nécessaire et suffisante", nous n'avons pas réussi à convaincre les politiques sur le sujet des retraites et à renverser leur obstination. C'est une réalité et il faut savoir l'admettre.

VOUS AVEZ ETE AU RENDEZ-VOUS !!

En effet, chacun de nous a pleinement joué son rôle de vigie, de conseiller, d'interlocuteur, de relais... pour tout ce qui concerne le Droit social, la vie de l'entreprise, de nos Branches et de la Société. Avons-nous gagné ou pas ? Ce n'est pas la question. Imaginez seulement ce qui se passerait si nous n'étions pas là, tenaces, accrochés à nos attentes, obstinés à obtenir des réponses des Directions (quand ces interlocuteurs en disposent). Nous avons observé des alliances que le salarié béotien de la négociation ne saurait comprendre.

Je vous le dis à tous : Bravo ! Dans ce monde où "le politique" évite de considérer les avis contraires et ne pense jamais à un plan B, nous nous obstinons à remettre le social sur le tapis des contraintes économiques. Ceci est notre ADN !

Les dernières décennies ont été l'époque du paritarisme actif. Le principe de base en a été la liberté de négocier, qu'il s'agisse de postures politique ou économique, consolidées par la reconnaissance par chacune des parties - employeurs ou salariés - des bienfaits de la négociation.

Nous constatons aujourd'hui une diminution de cette liberté, et surtout un encadrement strict par l'État, le Politique et le Gouvernement. Ce dernier émet une "lettre de cadrage", autrefois cela s'appelait "lettre de cachet". Là est décrit le champ de la discussion, la feuille de route, le calendrier, la méthode, etc. à respecter par l'ensemble des partenaires.

Tout cela pour "servir" un projet qui n'appartient pas, très souvent, en réalité, aux partenaires du dialogue social.

Une illustration récente en est la "négociation" relative à l'Accord Agirc - Arrco sur les retraites (non signé par la CFE-CGC), ayant abouti au final à un projet "retoqué" par le Gouvernement. La boucle de l'absurdité et de la manipulation a été finalement ici bouclée.

La liberté d'expression des acteurs sociaux (employeurs et salariés) concernés est donc sérieusement réduite ; il est urgent de revenir aux fondamentaux du syndicalisme : l'indépendance vis-à-vis de l'État, l'autonomie de gestion dans les dossiers qui concernent au premier chef les entreprises et les salariés.

J'ai bon espoir. Aujourd'hui nous voyons arriver dans notre organisation une nouvelle génération de syndicalistes qui comprennent la nécessité de l'engagement collectif. Merci donc à tous ceux qui nous rejoignent, et ils sont nombreux ; ensemble nous aurons à cœur de promouvoir un syndicalisme authentique, mis en œuvre avec des partenaires issus de l'entreprise, et convaincus que c'est ensemble que le progrès se construit.

Ces lignes seront lues alors que l'année 2024 sera engagée. D'ici à vous dire plus largement mes vœux traditionnels, je vous adresse dès maintenant mes meilleures ondes de fraternité et de bonheur.

En 2024 et après, nous serons au rendez-vous !!!

Michel de La Force

≈ sommaire

Jurisprudence.....	p.3 à 11
Evènements.....	p. 13
Formation.....	p. 14-15
Actualités Branches.....	p. 16
AG.....	p. 16
Réseaux sociaux.....	p. 16
Affiches.....	p. 17
Préemption de démission p.	18
Matinée juridique.....	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°59 - Décembre 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 : 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
22, rue de l'Arcade - 75008 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cfecgc.org



Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, **vosre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

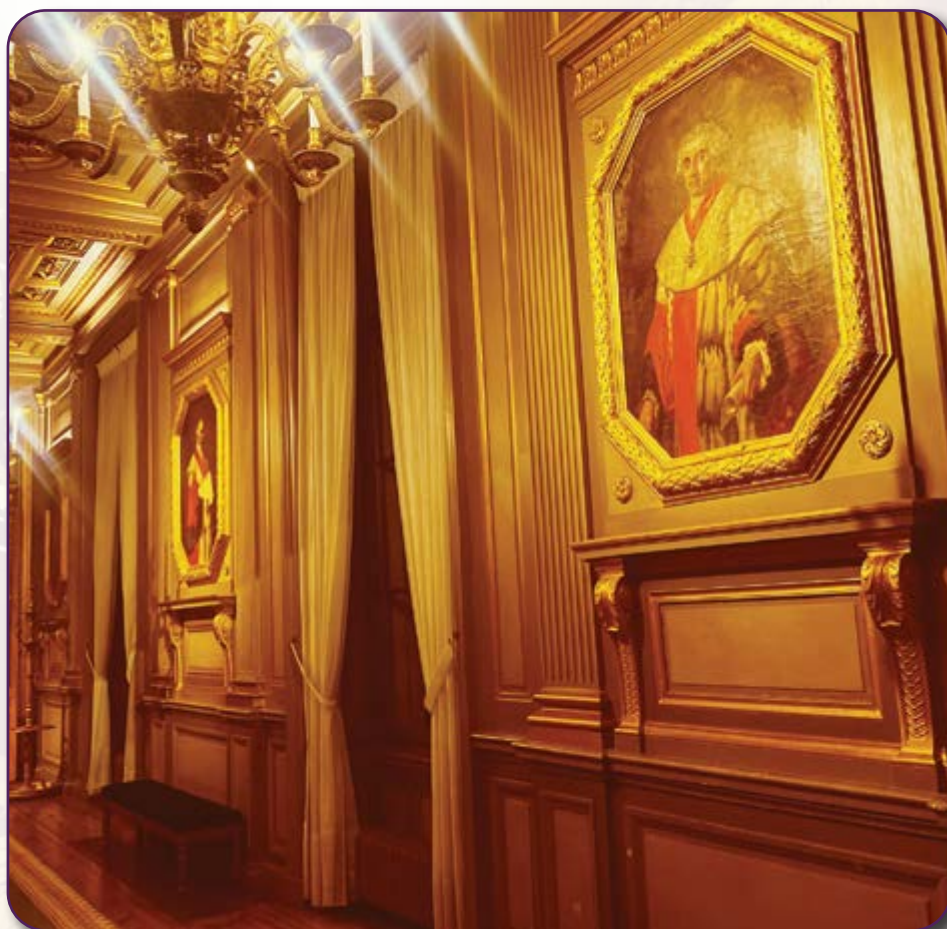
Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

Jurisprudence individuelle



INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS ET BONUS

Un salarié perçoit pendant 7 ans un bonus. Après son licenciement, il réclame un rappel de congés payés sur le dernier bonus perçu, ce que l'employeur refuse car, selon lui, le bonus présentait un caractère discrétionnaire et ne constituait pas un élément de rémunération obligatoire. La Cour de cassation considère que la somme due au salarié à titre de bonus, attribuée chaque année pendant 7 ans, doit pourtant être intégrée à l'assiette de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, malgré la qualification de discrétionnaire par l'employeur.

Source : Cass. Soc. 5 juillet 2023, n° 21-16.694

RENOUVELLEMENT D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Le contrat de travail d'un salarié prévoyait une clause de non-concurrence limitée à une période d'un an, renouvelable une fois pour la même durée, sur décision de la société. Le salarié démissionne, quitte l'entreprise et travaille ensuite pour une entreprise concurrente. L'ex-employeur lui réclame le remboursement des indemnités versées depuis sa sortie et le paiement de l'indemnité prévue par la clause pénale. La Cour de cassation considèrera que la clause incluse dans un contrat de travail aux termes de laquelle l'employeur se réserve seul la faculté, après la rupture du contrat de travail, de renouveler la durée de l'interdiction de concurrence pour une durée égale à la durée initiale est nulle.

Source : Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 21-12.006

RECLASSEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

Dans le cadre du reclassement d'un salarié protégé déclaré inapte, le fait qu'un emploi disponible relève d'une catégorie d'emploi supérieure (ici cadre) à celle à laquelle appartient le salarié (non-cadre) peut être pris en compte parmi d'autres éléments pour apprécier la "comparabilité" de ce poste aux fonctions jusqu'alors exercées, mais ne peut pas à lui seul faire obstacle à ce que ce poste soit proposé.

Source : Conseil d'État, 21 juillet 2023 n° 457196

CDD APRÈS UN CONTRAT D'INTÉRIM ET NON-RESPECT DU DÉLAI DE CARENCE ?

Un intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise par plusieurs contrats de mission successifs pour accroissement temporaire d'activité entre le 7 septembre et le 6 novembre 2015. Puis, il est embauché en CDD à compter du 9 novembre 2015, jusqu'au 12 février 2016. Le 9 juin 2016, il saisit le CPH d'une demande de requalification de son CDD en CDI, notamment en raison du non-respect du délai de carence entre la fin des contrats de mission et le CDD.

Mais l'absence de délai de carence entre la fin d'un contrat de mission d'intérim et le début d'un CDD au sein de l'entreprise utilisatrice n'entraîne pas la requalification en CDI.

Source : Cass. Soc. 27 septembre 2023, n° 21-21.154

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET RESPECT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Une salariée licenciée pour faute grave conteste la procédure : l'employeur n'avait pas respecté le règlement intérieur, qui prévoyait que

(suite page 4)

“lorsque l’employeur envisage de prendre une sanction, il doit dans un premier temps convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre en l’informant des griefs retenus contre lui”. La Cour de cassation considère que l’irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur est assimilée à la violation d’une garantie de fond et rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse, lorsqu’elle a privé le salarié des droits de sa défense. Donc la Cour d’appel doit rechercher si la seule mention dans la lettre de convocation de faits particulièrement graves, non détaillés même sommairement, n’a pas privé la salariée de la possibilité de préparer utilement sa défense lors de l’entretien préalable au licenciement.

Source : Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 21-25.830

MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE : PRIS EN COMPTE POUR LA PARTICIPATION ?

Une salariée est en mi-temps thérapeutique pendant 8 mois après un arrêt pour accident du travail. Elle demande le paiement d’un rappel de prime de participation pour la période de mi-temps thérapeutique, en exécution de l’accord de participation de la société. La Cour de cassation lui donne raison : “La période pendant laquelle un salarié, en raison de son état de santé, travaille selon un mi-temps thérapeutique doit être assimilée à une période de présence dans l’entreprise, de sorte que le salaire à prendre en compte pour le calcul de l’assiette de la participation due à ce salarié est le salaire perçu avant le mi-temps thérapeutique et l’arrêt de travail pour maladie l’ayant, le cas échéant, précédé”.

Source : Cass. Soc. 20 septembre 2023, n° 22-12.293

RUPTURE DISCRIMINATOIRE DE LA PÉRIODE D’ESSAI : QUELLES SOMMES DUES ?

Un employeur rompt la période d’essai d’une salariée pendant son arrêt maladie. La salariée obtient la nullité de la rupture pour discrimination liée à l’état de santé. Les juges condamnent l’employeur à la réintégrer et à lui verser une indemnité d’éviction représentant le montant des salaires qu’elle aurait dû percevoir entre le 7 septembre 2016, date de la rupture, et le 18 septembre 2018, date de sa réintégration effective, soit la somme de 16 197,64 euros, déduite des indemnités perçues par Pôle Emploi. Mais la salariée réclame également ce montant. Question : Les indemnités Pôle Emploi doivent-elles être déduites de l’indemnité d’éviction due en cas de rupture discriminatoire liée à l’état de santé ? La Cour de cassation répond par la négative : dès lors qu’il caractérise une atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l’alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d’une indemnité égale au montant de la rémunération qu’il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, peu important qu’il ait ou non déjà reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période.

Source : Cass. Soc., 27 septembre 2023, n°21-22.449

PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Une chargée de recrutement réclame le paiement de ses heures supplémentaires. Elle disait accomplir, dans le cadre d’une “fourchette basse”, 10 heures de travail au minimum par jour, soit 50 heures par semaine. Les juges d’appel la déboutent, parce qu’elle ne fournissait qu’une simple évaluation de la durée du travail et que sa demande n’était pas étayée par des éléments suffisamment précis quant aux horaires réalisés. Elle conteste cette décision et

la Cour de cassation lui donne raison : une simple évaluation des horaires de travail suffit ici, ces éléments étant suffisamment précis pour permettre à l’employeur de répondre.

Source : Cass. Soc. 11 octobre 2023, n° 21-21.054

LICENCIEMENT POUR INFRACTIONS AU CODE DE LA ROUTE PENDANT LE TRAJET

Un salarié commet plusieurs infractions au Code de la route avec son véhicule de fonction, sur ses trajets domicile/lieu de travail. L’employeur le licencie pour faute pour avoir commis ces infractions. Le salarié conteste : il s’agissait d’infractions, mais commises alors qu’il n’était pas à disposition de l’employeur et en dehors du temps de travail effectif. Mais pour l’employeur, les faits se rattachaient à sa vie professionnelle. Selon la Cour de cassation, les infractions ont été commises durant les temps de trajet du salarié entre son domicile et son lieu de travail et le véhicule n’a subi aucun dommage. Le comportement de l’intéressé n’avait donc pas eu d’incidence sur les obligations découlant de son contrat de travail. Le licenciement ici n’était donc pas justifié.

À l’inverse, la Cour de cassation avait déjà pu juger que lorsqu’un salarié en état d’ébriété provoque un accident de la circulation au volant de son véhicule de fonction, alors « gravement endommagé », son licenciement repose bien sur une faute grave (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-19.742).

Source : Cass. Soc. 4 octobre 2023, n° 21-25.421

INFIRMIÈRES EN MAILLOT DE BAIN SUR MESSENGER : PREUVE DE LA FAUTE GRAVE ?

Deux infirmières participent à une séance photo en maillot de bain sur leur lieu de travail et pendant leur temps de travail. Ces photos sont postées sur un groupe privé “Messen-

ger" et sont révélés à l'employeur par une salariée appartenant au même groupe privé. Les deux infirmières sont licenciées pour faute grave. Elles contestent leur licenciement : les photos faisaient partie de la sphère privée et étaient issues d'une messagerie instantanée dont elles n'avaient pas autorisé la diffusion. Pour elles, la production de cette preuve portant atteinte à leur vie privée n'est pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de leur employeur et n'est pas proportionnée au but poursuivi. La Cour de cassation les déboute : l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats. Le juge doit apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié, à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. En l'espèce, le but poursuivi était la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la protection des patients, confiés aux soins des infirmières employées dans son établissement.

Source : Cass. Soc. 4 octobre 2023, n° 21-25.452 et 22-18.217

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Une salariée est licenciée pour cause réelle et sérieuse, car son employeur lui reproche de manifester un désaccord persistant sur les décisions concernant le report de ses congés payés, malgré l'Accord d'entreprise portant sur le sujet et les nombreuses réponses qui lui avaient été données. Elle est déboutée par les juges d'appel, qui relèvent que les griefs de remise en cause polémique des décisions de la société et de manque de respect à l'égard de la hiérarchie étaient caractérisés. Mais la Cour de cassation donne raison à la



salariée, car le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement. Les juges auraient dû caractériser en quoi les propos tenus par la salariée comportaient le cas échéant des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Source : Cass. Soc. 11 octobre 2023, n° 22-15.138

RÉMUNÉRATION VARIABLE : INOPPOSABILITÉ DES OBJECTIFS RÉDIGÉS EN ANGLAIS

Doivent être rédigés en français les documents comportant des obligations pour le salarié et les dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Le salarié peut obtenir un rappel de rémunération variable si les documents fixant les objectifs ne sont pas rédigés en français, sauf s'il est démontré qu'ils ont été reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle concernant une entreprise filiale d'une société américaine que l'inopposabilité s'applique même si la langue anglaise est la langue utilisée dans l'entreprise.

Remarque : Cette solution avait déjà été adoptée dans un arrêt récent (Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-20.322).

Outre l'inopposabilité des docu-

ments rédigés en langue étrangère, l'employeur risque également une amende.

Source : Cass. Soc. 11 oct. 2023, n° 22-13.770

LA PROGRAMMATION À L'AVANCE DE L'ARRÊT MALADIE D'UN PATIENT N'EST PAS RECEVABLE

Le Code de la Sécurité sociale est très clair à ce sujet : l'arrêt maladie ne doit en aucun cas se programmer. Et pour recevoir les indemnités journalières de la Sécurité sociale, l'assuré doit présenter un certificat médical établi le jour du début de l'arrêt, à l'issue d'une consultation médicale. La Cour de cassation a donc refusé les indemnités journalières à un malade alors que son médecin avait programmé un arrêt de travail pour la durée d'un traitement qui devait commencer quinze jours plus tard.

La loi, selon la Cour de cassation, ne permet pas qu'un médecin, après sa consultation, signe un certificat d'arrêt de travail pour une période future, pour le temps d'un traitement, même si ce professionnel sait qu'il sera invalidant.

L'affaire concernait un patient atteint d'un cancer, qui devait subir une période de radiothérapie. Au terme d'une consultation, le médecin avait fixé les dates du traitement qui devait commencer deux semaines plus tard et avait délivré par avance un certificat d'arrêt de travail correspondant à sa durée.

Le malade devait en fait, au premier jour de son traitement invalidant, revenir faire constater son état par son médecin afin d'obtenir à date un arrêt de travail.

Source : Cass. Soc. 13 septembre 2023

(suite page 6)

LE RECOURS À UN AVOCAT N'EST PAS OBLIGATOIRE POUR CONTESTER UN RÉFÉRENDUM DE VALIDATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

Les contestations relatives aux consultations des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise, qui se déroulent dans le respect des principes généraux du droit électoral, sont formées par voie de requête, les parties étant dispensées de constituer avocat.

Source : Cass. soc., 18 oct. 2023, n° 21-60.159 F-B

LA PREUVE DU PAIEMENT DU SALAIRE NE PEUT RÉSULTER DE LA SEULE REMISE DU CHÈQUE À L'ORDRE DU SALARIÉ

Nonobstant la délivrance de bulletins de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire qu'il invoque et celui-ci ne peut résulter de la seule remise de chèque à l'ordre du salarié, laquelle n'a valeur libératoire pour le débiteur que sous réserve d'encaissement effectif par le créancier. Car lorsqu'un litige survient malgré la délivrance d'un bulletin de paie, il incombe à l'employeur de démontrer le versement effectif du salaire ; l'employeur aurait du prouver, le cas échéant, que le chèque avait effectivement été encaissé, notamment par la production de pièces comptables.

Source : Cass. soc., 11 oct. 2023, n° 22-16.853 F-D

L'EMPLOYEUR QUI LICENCIE SON SEUL REPRÉSENTANT DU PERSONNEL DOIT L'INFORMER QU'IL PEUT SE FAIRE ASSISTÉ PAR UN CONSEILLER

Lorsque le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement est par ailleurs l'unique représentant du personnel de l'entreprise, il faut raisonner comme dans une entreprise



dépourvue d'institutions représentatives du personnel. L'employeur doit donc informer l'intéressé qu'il peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise, et non seulement par "un salarié de l'entreprise". A défaut, la procédure est irrégulière et l'autorisation de licenciement ne lui sera pas accordée par l'Inspecteur du travail.

Source : Conseil d'État, 13 octobre 2023

RÉSILIATION JUDICIAIRE : LE JUGE DOIT PRENDRE EN COMPTE TOUS LES FAITS INVOQUÉS PAR LE SALARIÉ MÊME LES ANCIENS

La Cour de cassation indique que l'action en résiliation judiciaire peut être introduite par le salarié tant que le contrat n'est pas rompu, et ce quelque soit la date des faits invoqués dans la demande, aux torts de l'employeur lorsque celui-ci a commis des manquements suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite de son contrat de travail. Il ne peut être question ici de faits prescrits.

Rémunération variable : l'employeur ne peut pas invoquer le caractère confidentiel d'une donnée de calcul pour refuser de la communiquer aux salariés

La Cour de cassation rappelle que le salarié doit pouvoir vérifier que le calcul de sa rémunération variable a été

effectué conformément aux modalités prévues. L'employeur ne peut pas se réfugier derrière le caractère confidentiel de certaines de ces modalités pour s'abstenir de les transmettre au salarié.

Ici, un bonus annuel variable, fixé en fonction d'objectifs, était versé aux salariés en plus de leur salaire fixe, en application d'un engagement unilatéral de l'employeur. Les salariés reprochaient à l'employeur de ne pas les avoir mis en mesure de vérifier le calcul de cette rémunération variable. Ils n'avaient en effet pas eu connaissance des objectifs et des modalités de fixation d'un indicateur « maison » dénommé BRM (business result multiplier).

Pour la Cour de cassation, confidentielles ou non, les données doivent être portées à la connaissance du salarié. Or dans cette affaire, les premiers juges avaient constaté que l'un des éléments composant la partie variable de la rémunération, le BRM, était fondé sur des données confidentielles, non portées à la connaissance des salariés en début d'exercice.

Source : Cass. soc. 27 septembre 2023, n° 22-13083 D

FAUTE GRAVE : APPRÉCIATION DU DÉLAI

Un employeur est informé de faits fautifs le 5 juin. Il convoque le salarié et notifie une mise à pied conservatoire le 13 juin. L'entretien a lieu le 23 juin. Le licenciement pour faute grave est notifié le 30 juin. Les juges d'appel considèrent que la notification du licenciement le 30 juin 2016, soit quatre semaines après la découverte des faits, n'est pas compatible avec la qualification de faute grave retenue par l'employeur. La Cour de cassation confirme que l'employeur a pourtant agi dans le délai, puisqu'il disposait d'un mois. Cela n'empêche donc en rien la qualification de faute grave.

Source : Cass. Soc. 8 novembre 2023, n° 22-10.167

(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

L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



Jurisprudence collective

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT : FIN DU PRÉAVIS OU NOTIFICATION ?

Une salariée conteste le montant de son indemnité de licenciement. L'indemnité avait été calculée sans tenir compte de la durée du préavis. Le préavis lui avait été payé, mais elle en avait été dispensée. La Cour de cassation énonce que si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité doit être faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis, même s'il y a eu dispense de l'exécuter.

Source : Cass. Soc. 25 octobre 2023, n° 21-24.521

MODIFICATION DU CONTRAT : LA PROPOSITION DOIT-ELLE SE SUFFIRE À ELLE-MÊME ?

Une salariée se voit proposer une modification de son lieu de travail. Elle la refuse et est licenciée pour motif économique. Elle conteste son licenciement, faisant valoir que la proposition était déloyale et imprécise, car il était indiqué : "la salariée, en cas d'acceptation, sera amenée, dans l'attente de l'ouverture effective du centre optique de ---- à effectuer des missions de remplacement ou intervenir en renfort au sein des centres optiques des Landes selon une organisation et des moyens à définir". La Cour de cassation considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse car la proposition ne se suffisait pas à elle-même : l'employeur qui propose au salarié une modification de son contrat est tenu de l'informer précisément de ses nouvelles conditions d'emploi afin de lui permettre de prendre position sur l'offre qui lui est faite en mesurant les conséquences de son choix.

Source : Cass. Soc. 8 novembre 2023, n° 22-10.350



ORDRE DU JOUR DU CSE : UNE QUESTION PRÉALABLEMENT TRANSMISE PAR UN ÉLU PEUT ÊTRE REFORMULÉE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le président et le secrétaire du CSE établissent ensemble l'ordre du jour de chaque réunion du CSE. Lorsqu'une question leur est préalablement transmise par un élu, ils n'ont pas l'obligation de la retranscrire à l'identique. Une reformulation est parfaitement possible. Des élus CSE reprochaient à l'employeur d'avoir reformulé certaines de leurs questions lors de la rédaction de l'ordre du jour. Un CSE d'établissement soutenait devant les juges que les questions de ses membres devaient être inscrites fidèlement à l'ordre du jour de la réunion sans aucune reformulation.

Ici, la Cour de cassation déduit, pour la première fois, des principes rappelés ci-dessus que l'injonction de retranscrire fidèlement et sans aucune reformulation

à l'ordre du jour les questions adressées par les membres du CSE avant la tenue d'une réunion mensuelle porte atteinte aux prérogatives légales du Secrétaire et du Président du CSE. Ainsi, ceux-ci peuvent reformuler dans l'Ordre du jour les questions adressées par les membres du CSE. Cela étant, le secrétaire du CSE peut toujours manifester son désaccord lorsque l'employeur reformule certaines questions d'une façon qu'il juge inappropriée.

Source : Cass. soc. 4 octobre 2023, n° 22-10716 D

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : DES RÉSULTATS D'EXPLOITATION DÉFICITAIRES NE SUFFISENT PAS À JUSTIFIER LE CARACTÈRE SÉRIEUX ET DURABLE DES PERTES D'EXPLOITATION

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Ici, la Cour de cassation a apporté des éléments de réponse concernant une entreprise connaissant des pertes d'exploitation, malgré une croissance de son chiffre d'affaires. Pour elle, la Cour d'appel aurait dû rechercher si l'évolution de l'indicateur économique retenu, les pertes d'exploitation, était significative. Faute d'avoir procédé à cette recherche, elle a privé sa décision de base légale.

Source : Cass. soc., 18 oct. 2023, no 22-18.852 F-B

COMMUNICATION IRRÉGULIÈRE DE LA LISTE D'ÉMARGEMENT : ANNULATION DE L'ÉLECTION ?

Quelques jours après l'élection du CSE tenue par voie électronique, une représentante syndicale demande à l'employeur la communication de la liste d'émargement du vote électronique et l'obtient. Suite à cela, elle demande la nullité du process électoral tout entier, au motif que selon l'article R. 2314-16 du Code du travail "la liste d'émargement n'est accessible qu'aux membres du bureau de vote et à des fins de contrôle de déroulement du scrutin".

Mais pour la Cour de cassation, la faute de l'employeur ici aura été légère et l'irrégularité résultant de la transmission directe par l'employeur, après la clôture du scrutin, de la liste d'émargement à la demande d'une partie intéressée ne sera pas susceptible d'entraîner en elle-même l'annulation des élections, car elle n'est pas de nature à fausser les résultats du scrutin.

Source : Cass. Soc. 20 septembre 2023 n°22-21.249 B (B : Publication au Bulletin)

L'EMPLOYEUR A 10 JOURS À COMPTER DE LA DÉLIBÉRATION DU CSE POUR CONTESTER LA NÉCESSITÉ DE L'EXPERTISE

L'employeur ne peut, en principe, contester une expertise du CSE que s'il entend remettre en question sa nécessité, le choix de l'expert, son coût prévisionnel, son étendue ou sa durée, ou encore son coût final. Il dispose d'un délai de dix jours pour agir, dont le point de départ varie toutefois en fonction du fondement retenu pour la contestation. Il faut donc identifier clairement la nature de la contestation. Ici, 2 délibérations du CSE pour recourir à un expert, l'une du 28/02 portant sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'autre du 21/03 sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. L'expert procède à ses expertises et adresse sa facture le 25/07. Le 02/08, l'employeur conteste en considérant que les expertises ne rentraient pas dans le cadre des consultations récurrentes et étaient des expertises "libres" car la 1ère intervenait avant le dépôt des comptes et la 2nde avant le dépôt des documents sur la BDESE. Le Tribunal judiciaire a jugé la demande irrecevable car forclosée. La Cour de cassation confirme ce jugement et précise que "l'employeur ne critique ni le montant des factures qui lui ont été adressées ni le coût final des expertises, mais conteste le principe de son paiement". Elle ajoute que "le délai de dix jours de contestation de la nécessité d'une expertise ne court qu'à compter du jour

où l'employeur a été mis en mesure de connaître sa nature et son objet", soit en principe dès la délibération du CSE.

Source : Cass. Soc. 18 octobre 2023 n° 22-10.761 B (B : Publié au Bulletin)

UNE SOCIÉTÉ ÉTRANGÈRE EMPLOYANT DES SALARIÉS EN FRANCE EST TENUE DE METTRE EN PLACE UN CSE

Il se déduit des articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail que toute personnalité juridique ayant son siège à l'étranger, qui, pour exercer son activité, emploie des salariés sur le territoire français, exerce la responsabilité d'employeur selon la loi française et doit appliquer les lois relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise, qui s'imposant à toutes les entreprises et organismes assimilés qui exercent leur activité en France.

A justifié sa décision la Cour d'appel qui, pour déclarer la société de transport aérien, domiciliée en Irlande, coupable du chef d'entrave aux institutions représentatives du personnel, énonce notamment que les conditions étaient réunies pour la mise en place de telles institutions au sein de la base d'exploitation située en France, les salariés travaillant et étant domiciliés dans cet Etat, et que cette société a refusé d'appliquer la législation française en la matière ainsi qu'à donner suite aux demandes qu'elle a reçues de la part des syndicats de salariés, en invoquant la possibilité pour ses employés d'adhérer aux institutions représentatives du personnel dans l'Etat dont elle a la nationalité.

Source : Cass. Crim. 17 octobre 2023 n°C22-84.021

(suite page 11)



SECAFI

GROUPE ALPHA

AGIR

SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour
en savoir plus,
formez-vous
avec Prometéea

Les risques psychosociaux : les comprendre pour mieux les prévenir

Secafi vous conseille sur le rôle à adopter face à certaines situations de salariés et sur des moyens d'action. Nous vous proposons des modules de formation adaptés à vos besoins. N'hésitez pas à contacter nos référents locaux.

LES GUIDES AGIR
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
À L'ATTENTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

TÉLÉCHARGER LE GUIDE N° 3



+ 33 (0)1 53 62 70 00 www.secafi.com

+ 33 (0)1 56 53 65 08 www.prometea.org



PROROGATION DES MANDATS DE PLEIN DROIT

Lorsque l'autorité administrative a été saisie pour fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, les mandats des élus en cours sont prorogés de plein droit jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. Il en va ainsi même si la Dreets a refusé de statuer, par exemple, comme c'était le cas en l'espèce, du fait de l'absence, de la part de l'employeur, d'une tentative loyale de négociation d'un protocole d'accord préélectoral.

Source : Cass. soc., 8 novembre 2023 n°22-22.524 (B : Publié au Bulletin)

BDESE : PAS D'OBLIGATION DE NÉGOCIATION

Le contenu de la BDESE étant, en l'absence d'Accord, déterminé par des dispositions légales et réglementaires, la négociation préalable d'un accord relatif à l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de cette base ne présente pas de caractère obligatoire.

C'est le cas notamment pour la BDESE. Mais est-il obligatoire d'ouvrir des négociations loyales pour pouvoir appliquer les dispositions supplétives prévues par le Code du travail et sans tentative de négociation d'un accord sur ce thème ?

C'est à cette question que répond pour la première fois la Cour de cassation ici. Elle en conclut que "l'employeur n'avait commis aucun manquement en s'abstenant d'engager des négociations avec les organisations syndicales en vue de la conclusion d'un accord sur l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de la base de données économiques et sociales, de sorte qu'il n'y avait lieu à référé sur la demande de suspension de la mise en place de cette base de données, n'encourt pas les griefs du moyen".

Cette jurisprudence concerne la négociation relative à la BDESE, mais elle devrait s'appliquer à tous les autres sujets de négociation relatifs au CSE prévus par le Code du travail.

Pour rappel, l'exception ici concerne l'élection du CSE. En effet, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par accord, et il a été jugé que l'ouverture de négociations loyales sur ce sujet est obligatoire (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948). Dans ce cas en effet, il n'existe pas de dispositions supplétives. Il est seulement prévu qu'en l'absence d'Accord, l'employeur détermine les établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav., art. L. 2313-4).

Source : Cass. Soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.748

PAS D'ORDRE DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE SI TOUS LES EMPLOIS D'UNE CATÉGORIE SONT SUPPRIMÉS

Plusieurs arrêts rendus le 4 octobre 2023 rappellent un principe issu d'une jurisprudence constante : lorsque tous les emplois de la catégorie dont relève le salarié sont supprimés dans le cadre d'un licenciement économique, il n'y a pas lieu d'établir un ordre des licenciements.

Ici, des salariés contestent la validité de leurs licenciements économiques : l'employeur n'avait pas précisé les catégories professionnelles concernées et n'avait pas appliqué les critères d'ordre des licenciements : "les critères proposés pour l'ordre des licenciements (...) sont les suivants : tous les postes attachés au réseau de production sont supprimés, le poste d'assistant commercial sédentaire rattaché au réseau multimarque". Tous les postes de la catégorie professionnelles des salariés concernés avaient été supprimés. La question est donc : les règles relatives à l'ordre des licenciements pour motif économique s'appliquent-elles si l'employeur licencie tous les postes d'une même catégorie professionnelle ? non, les critères d'ordre des licenciements pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier. Mais tel n'est pas le cas lorsque tous les emplois d'une

même catégorie professionnelle sont supprimés.

En l'espèce, la décision de la Cour d'appel, qui avait condamné l'employeur à verser à un salarié 7.000 € de dommages-intérêts pour non-respect des critères d'ordre des licenciements, est censurée.

Source : Cass. Soc. 4 octobre 2023, n° 19-16.550 à 19-16.557

À DÉFAUT DE CONTESTATION JUDICIAIRE D'UNE CANDIDATURE, LE SALARIÉ DEMEURE PROTÉGÉ

Selon l'article R. 2314-24 du Code du travail, la contestation de l'éligibilité d'un candidat aux élections professionnelles doit être formée devant le juge judiciaire dans les 15 jours suivant l'élection. Les motifs de contestation peuvent tenir aux conditions pour être inscrit sur la liste électorale (Cass. Soc. 23 mars 2022 n°20-20.047, ici condition d'ancienneté d'un an) ou parce que la candidature n'a d'autre but que d'assurer la protection d'un salarié menacé de licenciement (candidature "frauduleuse"). Ici le salarié avait adressé plusieurs courriers (10, 11 et 12 février 2015) aux termes desquels il précise clairement qu'il se sent menacé d'un licenciement et dépose sa candidature dans le cadre de la négociation du PAP le 16 février 2015 (reçu le 18) sans que l'employeur ne conteste judiciairement cette candidature même s'il ne la prend pas en compte car non présentée par un syndicat. La Cour d'appel a relevé que la candidature était bien frauduleuse et rejette les demandes du salarié. La Cour de cassation ne tire pas la même conséquence : l'employeur doit impérativement saisir le tribunal judiciaire pour demander l'annulation de la candidature qu'il estime frauduleuse, et ce avant l'expiration du délai de forclusion de 15 jours applicable en la matière. À défaut de contestation judiciaire de la candidature, le salarié demeure protégé.

Source : Cass. Soc. 18 octobre 2023 n° 22-11.339 B (B : Publié au Bulletin)

Quelques évènements auxquels nous étions



Everyday AI conférence Paris 2023, sur le thème : "EU AI Act : faciliter l'accès à l'IA à travers un cadre juridique robuste"



Réunion du Comptoir des Branches (Malakoff Humanis) Aide aux aidants : quelles solutions pour les Branches qui souhaitent agir ?



Évènement Cinov Ingénierie : "Les Ingés osent !" Sur le thème : "L'innovation au service des solutions durables".



Colloque à la Cour de Cassation : Plateformes et droit du travail - quelle régulation pour les plateformes numériques ?

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES)

LA FIECI CFE-CGC VOUS ACCOMPAGNE DANS LE RENFORCEMENT DE VOS COMPÉTENCES POUR UNE REPRÉSENTATION EFFICACE

Ce n'est un secret pour personne. La réussite d'un Comité Social et Économique (CSE) repose largement sur la compétence et l'engagement de ses membres élus.

C'est pourquoi, afin d'assurer une représentation efficace des salariés et favoriser un dialogue constructif avec l'employeur, la FIECI CFE-CGC propose tout au long de l'année des formations "spécialisées" dispensées par des professionnels expérimentés, visant à renforcer les compétences des élus du CSE et des adhérents dans un contexte en constante évolution.

**Plus de 700 élus/adhérents formés par la FIECI au cours de l'année 2023 !
Merci à tous pour la confiance témoignée.**

Rappel de quelques thématiques proposées par notre organisation :

- **Fonctionnement et Missions du CSE** : Cette formation fournit une compréhension approfondie des responsabilités et missions du CSE, y compris ses rôles en matière de santé, sécurité, conditions de travail et dialogue social.
- **Le budget de fonctionnement du CSE** : Bien utiliser le budget de fonctionnement et savoir le distinguer du budget ASC, connaître les obligations comptables du CSE,
- **Les fondamentaux d'un régime de retraite** : Comprendre les interactions de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires.
- **Savoir lire les comptes du CSE** : Comprendre les prérogatives et les modalités d'information-consultation du C.S.E.
- **Droit du Travail** : Une formation essentielle pour comprendre les bases du droit du travail et des relations sociales, permettant aux adhérents de mieux conseiller et représenter les salariés.
- **Veille Juridique et Sociale** : Une formation d'1/2 journée axée sur la veille constante des évolutions législatives et sociales, afin de maintenir les élus/adhérents informés des changements susceptibles d'affecter les salariés.
- **Stratégies de Négociation Collective** : Les adhérents sont formés aux techniques de négociation pour défendre efficacement les droits des salariés et contribuer à l'amélioration des conditions de travail.
- **Enjeux environnementaux** : implication pour les entreprises et rôle pour le CSE : Appréhender les enjeux climatiques, les obligations des entreprises en termes d'environnement et les perspectives en la matière.

Vous l'aurez compris, la formation syndicale joue un rôle crucial dans le renforcement des compétences et des connaissances des élus et des adhérents.

Nous vous attendons encore plus nombreux en 2024 !

Enfin, n'oubliez pas que la FIECI reste à votre écoute pour envisager la réalisation en inter ou en intra des formations obligatoires "CSE" et "CSSCT".

Ces formations visent à vous doter des compétences nécessaires pour exercer vos missions de représentation des salariés et de contribution à la santé, la sécurité, et aux conditions de travail.

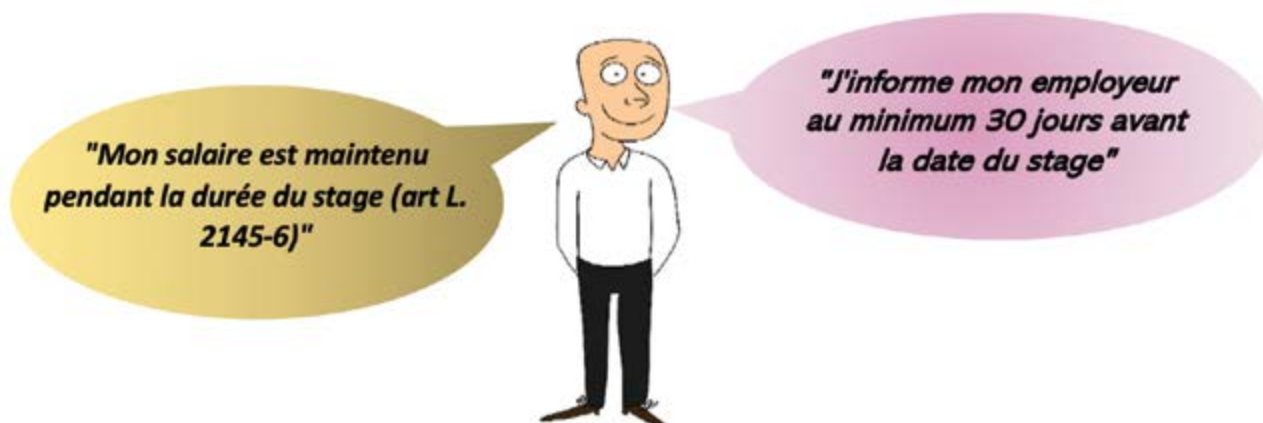
1. Formation Économique du CSE : Les membres du CSE, notamment le Secrétaire, le Trésorier et le Chef de projet, ont l'obligation de suivre une formation économique d'une durée minimale de cinq jours pour comprendre les enjeux économiques et financiers de l'entreprise.

2. Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) : Les membres de la CSSCT doivent suivre une formation spécifique sur les aspects liés à la santé, la sécurité au travail, et les conditions de travail. Cette formation est essentielle pour leur permettre de jouer un rôle actif dans la prévention des risques professionnels. ≈

**CALENDRIER DES FORMATIONS S1/2024 DISPONIBLE SUR NOTRE INTRANET
À COMPTER DU VENDREDI 22 DÉCEMBRE 2023**

Pour information :
Ce calendrier sera amené à évoluer dès le mois de janvier 2024...
De nouvelles planifications vous seront proposées.

**Le congé de formation économique social et syndical reste fixé à 12 jours par an et par salarié,
porté à 18 jours par an pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales
(L. 2145-5 et suivants du Code du Travail)**



Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,
Je vous demande l'autorisation de m'absenter du au
(et du au si formation en plusieurs sessions), pour suivre une action de formation, d'une durée de ... jours, au titre du Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESES), conformément aux articles L.2145-1 à 13 et R.2145-4 du Code du Travail.

Conformément à l'article L. 2145-6 du Code du Travail, je demande le maintien total de ma rémunération par l'entreprise. Je vous prie d'agréer, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait le Signature

Les discussions dans les Branches...

Au niveau de la Branche Bureaux d'Études Techniques...

Se réunissent actuellement régulièrement les Groupes de Travail sur les sujets suivants :

- Activités Sociales et Culturelles (ASC) de Branche
- Promotion et développement du dialogue social
- Harcèlement et comportements sexistes

Au niveau de l'Adesatt...

Sont actuellement en cours les Copils suivants :

- Dispositif attractivité et transmission compétences
- Emploi des séniors et conditions de travail.



≈ assemblée générale

AG du SNEPI

Le 30 novembre dernier s'est tenue l'Assemblée Générale Ordinaire du Syndicat SNEPI (Syndicat National de l'Encadrement du Personnel de l'Ingénierie).

À cette occasion, ont été réélus Sylvie Schwartsman, en tant que Présidente, et Sylvain Dutremblay, en tant que Vice-Président.

Toutes nos félicitations à eux deux ! Suite à cette élection, une présentation sur les nouvelles obligations au sein de l'entreprise en lien avec l'environnement a été faite aux adhérents présents, et la journée s'est achevée par un très agréable cocktail.



Les minima conventionnels de Branche

Concernant la revalorisation des salaires minimaux hiérarchiques de branche, un procès-verbal de désaccord a été signé le 29 novembre 2023.

En effet, l'examen annuel des salaires minimaux conventionnels a été initié le 27 avril 2023 pour les emplois "ETAM" et "Ingénieurs et cadres".

Les échanges intervenus depuis cette date au sein de la Branche n'ont malheureusement pas permis d'aboutir à un accord sur ce sujet.

Nous avons à cette occasion rappelé à plusieurs reprises notre position en séance :

Nous établissons le même constat que les années précédentes, à savoir que l'effort des organisations patronales dans l'évolution des minima syndicaux n'est pas cohérent et respectueux des efforts des salariés relevant des statuts de l'Encadrement et des Cadres, personnels qui pourtant permettent aux entreprises de dégager la marge bénéficiaire qu'elles publient notamment à travers l'indice Syntec.

Nous ne validons pas en outre un traitement différencié et totalement inégalitaire pour les ETAM et les Ingénieurs & Cadres.

Nous souhaitons que des augmentations acceptables et tenant compte notamment de l'inflation actuelle très forte soient proposées pour toutes les catégories de salariés.

Un nouvel examen des minima conventionnel débutera au niveau de la Branche au printemps 2024.

Dans cette attente, continuent de s'appliquer ceux applicables depuis le 1^{er} janvier 2023.

≈ réseaux

LA FIECI sur les réseaux sociaux

La FIECI est toujours aussi présente sur les réseaux sociaux, pour ses adhérents et futurs adhérents, en particulier Facebook, Twitter, LinkedIn, Viadeo, et Instagram.

Nos audiences cumulées sur les 12 derniers mois (octobre 2022 - octobre 2023) sont :

- pour Facebook 36.847 vues
- pour Twitter 47.940 vues
- pour LinkedIn 584.989 vues

La FIECI, toujours plus visible, toujours plus active !

≈ affiches

L'impression
de ne plus être à la pointe
de **l'innovation** ?

Votre employeur doit garantir votre niveau de compétence

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

La surchauffe
de l'outil de
travail
nuit à la
rentabilité

Ton capital, c'est ta santé

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

Face à la crise,
abritez-vous

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

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

Devenez plus fort...

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

REJOIGNEZ LA FIECI CFE-CGC

www.fieci-cgc.org Fieci CFE CGC @Fieci Fieci CFE-CGC FIECI

contact@fieci-cgc.com

Présomption de démission exclusive (ou pas) du droit à licencier : le ministre du travail attend la décision du Conseil d'État

L'employeur qui constate qu'un salarié a abandonné volontairement son poste de travail peut-il le licencier ou doit-il obligatoirement passer par la procédure de la présomption de démission en vigueur depuis le 19 avril 2023 ? Le ministre du Travail, interrogé, n'a apporté aucun élément de réponse.

Reste donc à attendre la décision du Conseil d'État saisi d'une demande d'annulation du Décret relatif à cette procédure.

Depuis le 19 avril 2023, les entreprises peuvent considérer comme démissionnaire un salarié en CDI qui a volontairement abandonné son poste et qui n'a pas repris le travail après l'avoir mis en demeure de justifier son absence et de reprendre ses fonctions dans un délai fixé par l'employeur (c. trav. art. L. 1237-1-1 et R. 1237-13).

Un Décret est venu détailler la marche à suivre (Décret 2023-275 du 17 avril 2023, JO du 18).

Dans un souci d'éclairage pratique sur la présomption de démission, le ministère du Travail avait ensuite publié un document Questions-Réponses. Il y posait pour principe que cette procédure s'imposait à l'employeur, lui fermant ainsi la possibilité d'opter pour un licenciement pour faute dans ces circonstances (Q/R "Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié", version du 18 avril 2023, Q/R n° 1).

Début juin 2023, le ministère du Travail a retiré le document Q/R, face aux remous causés par la présentation de cette procédure comme exclusive d'un licenciement alors que cela ne résulte d'aucune disposition expresse.



Parallèlement, le ministère doit faire face à une double saisine pour excès de pouvoir du Conseil d'État pour faire annuler le Décret.

Le Ministre en a conclu que "les affaires étant pendantes devant le Conseil d'État, il (était) prématuré de se prononcer sur l'issue à donner à la suite de ces affaires".

Dans cette attente, les employeurs confrontés à un abandon de poste restent toujours dans la même incertitude concernant la marche à suivre.

Rép. min. n° 11927 : JOAN, 24 oct. 2023, p. 9577 ≈

≈ matinée juridique

LA FIECI a organisé une nouvelle Matinée Juridique le 26 octobre 2023, avec le Cabinet Borzakian - Weizmann sur le thème :

Présentation des Arrêts récents de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation.

Le support de présentation et le replay sont disponibles pour nos adhérents sur le site de la FIECI.



swile

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

La Swile Card, c'est la possibilité
de dépenser jusqu'à 25 €
de titres-resto par jour.

Envie d'aller encore plus loin ?
Ajoutez votre CB perso pour
qu'elle prenne le relai sur
vos dépenses quotidiennes.



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE CARTE.

TITRES-RESTO | TITRES CADEAUX | DÉPLACEMENTS PRO

swile.co

AVEC SYNDEX, ADOPTÉZ LES BONS RÉFLEXES

Parce que chaque CSE est unique, nous nous adaptons à vos besoins !

- ▶ Diagnostic économique et stratégique
- ▶ Politique sociale : rémunérations, évolution de l'emploi et des parcours, conditions de travail
- ▶ Santé, sécurité, conditions de travail
- ▶ Consultation sur projet, PSE, droit d'alerte
- ▶ Assistance auprès des comités de groupe et comités d'entreprise européens
- ▶ Préparation des négociations
- ▶ Accompagnement dans vos prérogatives environnementales
- ▶ Formations

**SYNDEX, PARCE QU'IL
VAUT MIEUX ÊTRE BIEN
ACCOMPAGNÉ.**

www.syndex.fr

Vos contacts

Yann Dréau > y.dreau@syndex.fr / 06 72 88 82 13

Emmanuel Reich > e.reich@syndex.fr / 06 68 71 52 66

> contact@syndex.fr