

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Jurisprudence	p. 3 à 9
Bénéfice des ASC	p. 10
Inauguration	p. 10
I.A. & C.S.E	p. 12
Actualités	p. 14
Congés payés	p. 14
Formation	p. 16 à 17
Evènements	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°66 - Septembre 2025

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

Quand le pire semble certain, pourquoi avoir peur ?

La peur est un réflexe vital. Individuellement, elle pousse à éviter le danger ; collectivement, elle nous invite à nous protéger, à bâtir des digues face à ce qui menace le vivre-ensemble.

Le titre de cet édito me vient du souvenir d'un film sympathique de Claude Lelouch dans lequel Bernard Tapie explique à un Fabrice Luchini médusé : "le pire n'est jamais décevant", donnant ainsi une définition proactive du courage.

Aujourd'hui, le sentiment que "le pire est déjà là" engendre une autre peur : celle de l'impuissance face aux incertitudes et aux menaces : le dérèglement climatique, les inégalités croissantes, l'insécurité professionnelle, les fractures sociales, la précarisation du travail, etc.

Beaucoup se résignent, d'autres se replient, et c'est là le danger : quand la peur devient une habitude, quand elle cesse d'être une alerte pour devenir une résignation...

Pourtant, le pire n'est jamais une fatalité : c'est un horizon que nous laissons apparaître si nous renonçons à le contester. Le collectif – syndical, citoyen, associatif – est fondamental pour transformer la peur en action, le constat en projet, la colère en solidarité.

Quand cette peur est paralysante, elle sert ceux qui profitent du statu quo : les puissants, les cyniques, ceux qui trouvent un espace confortable dans l'indifférence générale. La peur ne doit pas nous opposer les uns aux autres ; au contraire, elle légitime notre mandat. Elle nous rappelle ce que nous risquons individuellement, et donc ce que nous avons à défendre ensemble.

C'est dans les périodes les plus sombres que l'histoire a produit des sursauts collectifs. Les conquêtes sociales ne sont pas nées dans la sérénité, mais dans la lutte, souvent au bord du chaos. Elles ont été la réponse organisée face aux peurs légitimes : la misère, l'exploitation, l'injustice.

Alors, pourquoi avoir peur, si nous avons la force et la volonté d'agir ? Mais il faut transformer celle-ci en lucidité, avec une attention soutenue. La peur du pire est un moteur pour la recherche du meilleur !

Le véritable courage c'est la décision d'avancer malgré ses craintes. Dans un monde où tout semble menacé et remis en question, c'est refuser la certitude du pire.

Michel de La Force

swile

LE MEILLEUR DES AVANTAGES. PAROLE DE SALARIÉS.



★ Trustpilot



Trustscore 4.7 | 3 547 avis



Titres-resto

Trajets domicile-travail

Avantages vacances

Titres-cadeaux

ENGAGÉ DEPUIS LE JOUR 1 POUR LA DÉMATÉRIALISATION DES AVANTAGES SALARIÉS.

swile.co

Jurisprudence individuelle



EMBAUCHE EN CDI ET PÉRIODE D'ESSAI

Un agent commercial, ayant collaboré pendant 10 mois avec une société en tant que travailleur indépendant, est ensuite embauché en CDI par celle-ci, avec une période d'essai de deux mois, à laquelle l'employeur met fin. La salariée invoque alors la nullité de la période d'essai, au motif que cette rupture n'était pas justifiée.

La CC lui donne raison, car la période d'essai doit avoir une finalité réelle et ne peut être valable si l'employeur a déjà pu apprécier les compétences professionnelles du salarié, quelles que soient la forme et la qualification du contrat antérieur : ce qui compte, c'est la réalité de la relation de travail et les fonctions exercées.

Source : Cass. Soc., 29 avril 2025, n° 23-22.389

ASTREINTES OU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Un gardien d'hôtel assurait en moyenne quatre nuits d'astreinte par semaine, du vendredi soir au mardi matin, en plus de ses 39 heures de travail hebdomadaires, et logeait dans une chambre de fonction réservée. En outre, son numéro de téléphone figu-

rait sur la borne automatique de l'hôtel. Il réclame le paiement d'heures supplémentaires au titre de ces astreintes (plus de 70.000 €), considérant qu'elles constituaient du temps de travail effectif, car il devait régulièrement intervenir durant ces périodes, à cause notamment de la vétusté des lieux et du matériel de l'hôtel. La CC lui donne raison, car lorsque les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles, c'est du travail effectif et non de l'astreinte.

Source : Cass. Soc., 14 mai 2025, n° 24-14.319

LICENCIEMENT VERBAL

Un salarié est victime d'un accident du travail et est placé en arrêt de travail. Dès le lendemain, son employeur lui demande de lui remettre son véhicule de fonction, les clés et badges de l'entreprise, et il se voit reprendre tous ses dossiers en cours. Le salarié saisit le CPH, faisant valoir qu'il a été victime d'un licenciement verbal. La CC lui donne raison, car en agissant ainsi dès

le lendemain de l'arrêt, l'employeur avait manifesté sa décision irrévocable de rompre le contrat de travail. La lettre de licenciement intervenue postérieurement (pour inaptitude) ne produit donc pas effet, le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse, et ouvre droit à des dommages et intérêts.

Source : Cass. Soc., 11 juin 2025, n° 23-21.819

RUPTURE CONVENTIONNELLE SUIVIE D'UN LICENCIEMENT

Un directeur commercial signe une rupture conventionnelle le 15 janvier, avec prise d'effet au 30 juin. Après le délai de rétractation, la convention est adressée à la Direccte et homologuée. Mais le 11 avril, le salarié est convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, puis est licencié pour faute grave (harcèlement sexuel) le 23 avril. Cela est-il possible ? oui, pour des manquements survenus ou dont l'employeur a eu connaissance entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle. Le salarié réclame alors le paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle prévue par la convention, ce qui est possible également, car la convention avait été valablement conclue et homologuée selon la procédure légale, créant des droits acquis au profit du salarié, et la faute grave découverte postérieurement ne remet pas en question la validité du consentement donné lors de la signature de la convention.

Source : Cass. Soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096

LICENCIEMENT POUR FAUTE ET CIRCONSTANCES VEXATOIRES

En cas de faute grave avérée, un licenciement peut tout de même donner lieu à des dommages-intérêts si les circonstances sont vexatoires, même dans un contexte de mise à pied conserva-

(suite page 4)

toire et de licenciement justifié ; car la justification de la sanction n'autorise pas l'humiliation ou les conditions dégradantes lors de sa mise en œuvre. Il y a donc possibilité de réparation distincte du préjudice éventuel lié à la perte d'emploi.

Source : Cass. Soc., 1^{er} juillet 2025 (n° 24-14.206)

PREUVE DES HEURES SUPP

Il n'y a pas forcément besoin de relevé précis ou de tableau heure par heure, mais d'éléments suffisamment précis pour prouver les HS.

Des courriels envoyés tôt le matin ou tard le soir, une fiche de poste, une délégation de pouvoirs, la description des tâches, des attestations de collègues, des mandats de représentation, la participation à des colloques, congrès, formations, des justificatifs de transport et notes de frais sont suffisants.

Ce à quoi l'employeur doit alors répondre, en produisant des éléments objectifs, s'il souhaite contester les faits, car il est responsable du suivi du temps de travail. Et c'est l'ensemble que le juge doit apprécier.

Source : Cass. Soc., 9 juillet 2025, n° 24-16.397

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ET OBLIGATION DE FORMATION DE L'EMPLOYEUR

Cet arrêt important redéfinit les contours du licenciement pour insuffisance professionnelle. En effet, un employeur ne peut licencier un salarié pour insuffisance professionnelle (objectifs non atteints ici) s'il ne démontre pas avoir satisfait à son obligation de formation continue. En l'espèce, aucune formation ni accompagnement n'avaient été proposés.

Cette décision s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence (Cass Soc. 14 février 2024, n°22-20.430) et renforce la protection du salarié face aux manquements de l'employeur à ses obligations.

La Cour de cassation a renvoyé l'affaire devant une autre Cour d'appel.

Source : Cass. Soc., 9 juillet 2025, n° C 24-16.405

RUPTURE DE PÉRIODE D'ESSAI ET DISCRIMINATION

Même si une rupture de période d'essai est jugée discriminatoire, elle n'ouvre pas droit à l'indemnité minimum de six mois de salaire prévue pour les licenciements nuls. Le salarié peut seulement agir en nullité et obtenir des dommages intérêts. Mais il ne bénéficiera ni des règles protectrices du licenciement, ni des indemnités spécifiques liées à un licenciement discriminatoire, puisque la rupture de la période d'essai obéit à un régime juridique propre.

Source : Cass. Soc., 25 juin 2025 (n° 23-17.999)

IMPORTANCE DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail peut proposer, par écrit, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou du temps de travail, justifiées notamment par l'âge ou l'état de santé physique et mental du travailleur (Article L4624-3 du code du travail).

L'employeur est tenu de prendre en considération ces recommandations et préconisations émises par le médecin du travail, qui ne sont donc pas un simple conseil, mais une obligation à mettre en œuvre, partout, y compris lors de mission chez les clients (entreprises tierces).

En l'espèce, un salarié, déclaré apte avec restrictions, est envoyé en mission sans équipement adapté (chariot électrique pour un salarié occupant le poste de livreur). Sur les 7 magasins auxquels il est affecté pour la livraison, 6 ne sont pas équipés de ce matériel. Le salarié rechute, est déclaré inapte et licencié.

Dès lors que le médecin du travail a préconisé l'utilisation d'un chariot élec-

trique et que l'employeur, informé de cette préconisation, n'a pas vérifié que les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient équipés de ce matériel, il en résulte que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité. En effet, ce n'est pas au salarié d'alerter pour que l'employeur agisse.

En outre, en cas de refus de suivre les recommandations du médecin du travail, l'employeur doit fait connaître par écrit au salarié et au médecin les motifs qui s'opposent à leur suivi. Sans justification dans les formes, sa responsabilité peut être engagée.

Source : Cass. Soc., 11 juin 2025, n° 24-13.083

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET DÉLAI POUR ENGAGER LA PROCÉDURE

Une salariée est licenciée pour faute grave pour des faits dont l'employeur a eu connaissance près d'un mois et demi plus tôt.

Elle conteste cette mesure car, selon elle, la qualification de faute grave ne peut être retenue puisque l'employeur n'a pas engagé la procédure de licenciement dans un délai restreint.

La CC rappelle que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien dans l'entreprise et en conclut que la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit donc intervenir dans un délai restreint après la connaissance des faits fautifs par l'employeur, sous peine de voir la faute grave écartée (malgré le délai de prescription de 2 mois).

À défaut, le licenciement peut être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc., 27 mai 2025, pourvoi n° 24-16.119

AGE ET DISCRIMINATION

Le directeur général d'une société tenait à l'égard d'un salarié des propos relatifs à son âge, tels que : "has been", "dépassé", "le vieux", "il ne sait rien, le



vieux, qui doit s'arrêter et prendre sa retraite", "il est toujours aujourd'hui en train de bosser sur des bases d'il y a 15 ans", etc.

Ces propos humiliants ont été jugés de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge du salarié, et ouvrent droit à dommages-intérêts.

Source : Cass. Soc., 11 juin 2025, n° 24-12.401

LES IJSS SONT SUSPENDUES EN CAS D'EXERCICE PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL D'UNE ACTIVITÉ NON AUTORISÉE PRÉALABLEMENT

Le versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée.

Un salarié en arrêt de travail, qui perçoit des IJSS, et qui se trouve dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail, ne peut donc pas exercer une activité sans autorisation préalable du médecin prescripteur de l'arrêt de travail. En effet, pour que l'activité en cause soit considérée comme autorisée, le médecin doit le préciser

expressément dans l'arrêt de travail, et l'activité doit concourir à la guérison accélérée du salarié et être médicalement motivée dans un but thérapeutique. A défaut, elle est interdite.

En outre, ni le régime de sorties libres, ni l'autorisation d'activité délivrée a posteriori par le médecin traitant ne permettent de déroger à cette interdiction (Cass. 2è civ., 28 mai 2020, n° 19-15.520).

La conception de la jurisprudence est large ici : il s'agit de toute activité rémunérée, bénévole, syndicale, associative, domestique, sportive, ou ludique, même pendant les heures de sortie autorisées, sans qu'il soit nécessaire d'établir la volonté de fraude de l'assuré.

Par exemple :

- la participation à une compétition sportive sans autorisation alors même que l'arrêt de travail avait été prescrit en raison d'un état dépressif justifiant la prescription de sorties libres pour éviter le repli sur soi (Cass. 2è civ., 9 décembre 2010, n° 09-17.449).

- la poursuite d'une activité de conseiller municipal et la participation à des activités en milieu associatif sans autorisation expresse et préalable du médecin (Cass. 2ème civ., 15 juin 2017, n° 16-17.567).

Sources : Cass. Soc., 28 mai 2020, n° 19-15.520 ; 9 décembre 2010, n° 09-17.449 ; 15 juin 2017, n° 16-17.567

MODALITÉ 2 ET PMSS

La CC a rappelé que pour les employeurs de la Branche BETIC :

- Mentionner la modalité 2 (forfait heures 38H30) dans un contrat de travail ne suffit pas.

- Il faut également que le salarié soit rémunéré au moins au niveau du plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) (et au moins à 115 % du minima conventionnel).

Ici, un salarié cadre payé en dessous du PMSS réclamait un rappel de salaire au motif qu'il relevait de la modalité 2.

La CC a tranché : sans rémunération ≥ PMSS, la modalité 2 est inopposable

Mais cela n'oblige pas l'employeur à verser rétroactivement le PMSS.

Le salarié repasse alors au régime 35h et peut réclamer le paiement d'heures supplémentaires (après déduction des jours de RTT accordés).

Source : Cass. Soc., 2è civ., 28 mai 2025, n° 13-23.796 ?

SANCTION DISCIPLINAIRE : DÉLAI DE 4 JOURS

Si en matière de licenciement un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation à l'entretien préalable et la date de l'entretien, en matière de sanction disciplinaire autre que le licenciement, aucun délai n'est fixé par le code du travail. Le salarié doit seulement être averti suffisamment à l'avance du moment et de l'objet de l'entretien, pour organiser sa défense. La CC a jugé que 4 jours ouvrables était un délai suffisant.

Source : Cass. Soc., 4 juin 2025, n° 23-18.578

ENTRETIEN PRÉALABLE REPORTÉ POUR CAUSE DE MALADIE

Une salariée est convoquée à un premier entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 9 novembre, par lettre du 31 octobre. En raison d'un arrêt maladie fourni par la salariée jusqu'au 16 novembre, l'employeur reporte l'entretien au 30 novembre, par lettre du 24 novembre.

La salariée licenciée saisit alors le CPH pour contester la rupture de son contrat de travail et réclame notamment une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, car elle considère que l'employeur n'a pas respecté le délai légal (5 jours) entre la convocation et le déroulé de l'entretien.

La CC juge à l'inverse que lorsqu'un salarié malade ne peut se rendre à l'entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, l'employeur, s'il entend

(suite page 6)

reporter l'entretien, n'a pas à envoyer une nouvelle convocation. Il doit simplement informer le salarié, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure retenues. Dans ce cas, le respect du délai minimal de 5 jours s'apprécie en tenant compte de la première convocation.

Source : Cass. Soc., 21 mai 2025, pourvoi n° 23-18.003

TRAVAIL PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Le fait de solliciter un salarié pour effectuer des tâches professionnelles pendant son arrêt maladie constitue un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur et ouvre automatiquement droit à réparation. Le salarié n'a pas à apporter la preuve directe du préjudice subi.

Source : Cass. Soc., 14 mai 2025, n° 24-12.175

PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Lorsqu'un salarié saisit le juge en demandant le paiement de ses heures supplémentaires, il doit uniquement présenter des éléments suffisamment précis permettant à l'employeur d'y répondre utilement. Ici, le salarié produit son contrat de travail sur lequel figure une durée de travail de 40 h par semaine, et ses bulletins de salaire qui ne font mention que de 35 h hebdomadaires. Il revient à l'employeur d'y répondre, en s'appuyant sur des éléments de contrôle de la durée du travail du salarié, car la charge de la preuve ne doit donc pas reposer uniquement sur le salarié.

Source : Cass. Soc., 6 mai 2025, n° 23-22.329

LIBERTÉ D'EXPRESSION ET CONTEXTE PROFESSIONNEL

Les propos racistes tenus à l'encontre d'une salariée par sa supérieure hiérarchique lors d'un repas de Noël organisé par le CSE, en présence d'autres collègues, relèvent de sa vie professionnelle. En effet, les propos bien que tenus hors du temps et du lieu de travail, l'ont été dans un contexte professionnel. Par conséquent, ils peuvent être soulevés par la salariée souhaitant rapporter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de ses origines.

Source : Cass. Soc., 15 mai 2025, n° 22-16.287

UNE SALARIÉE ENCEINTE PEUT ÊTRE LICENCIÉE SI SON MAINTIEN DANS L'ENTREPRISE EXPOSE L'ÉQUIPE – ET ELLE-MÊME – À DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La Cour de cassation l'a rappelé ici : il n'existe pas d'impunité en cas de risque avéré pour l'équipe.

Dans cette affaire, l'employeur avait reçu plusieurs alertes : salariés, représentants du personnel, inspection du travail, tous pointaient des risques graves liés au retour d'une salariée à son poste. Malgré une proposition d'affectation sur un autre poste équivalent dans un autre établissement, celle-ci avait refusé.

La Cour valide le licenciement, considérant que l'employeur respectait son obligation de sécurité et que l'impossibilité de maintenir le contrat de travail était étrangère à la grossesse.

La protection contre le licenciement en cas de grossesse est forte, mais elle n'est pas absolue.

Elle ne saurait faire obstacle à une décision motivée par des faits objectivement constatés, dès lors que la procédure est menée avec rigueur et proportion.

Source : Cass. Soc., 27 mai 2025

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Une salariée, depuis 30 ans dans une entreprise, est placée en temps partiel thérapeutique à partir de 2017. Quelques mois plus tard, son état de santé se dégrade et elle est arrêtée pour maladie. En 2020, elle est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Elle réclame un complément d'indemnité de licenciement car, selon elle, l'indemnité aurait dû être calculée non pas sur la base des salaires réduits perçus pendant son temps partiel thérapeutique, mais sur ceux de ses derniers mois de travail à temps plein.

La CC rappelle que lorsque le salarié est licencié alors qu'il est en arrêt maladie, et que cet arrêt fait suite à une période de temps partiel thérapeutique, le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) doit être celui des 3 ou 12 mois précédant le passage au temps partiel, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié. La baisse de rémunération liée à l'état de santé du salarié ne doit donc pas impacter le montant de son indemnité de départ. Ce principe s'appuie sur l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé (article L. 1132-1 du Code du travail).

Source : Cass. Soc., 5 mars 2025, n° 23-20.172

UN SALARIÉ PEUT-IL ÊTRE JOINT SUR SON TÉLÉPHONE PERSONNEL PENDANT SES HEURES DE REPOS ?

Dans cette affaire, était en cause l'annulation d'avertissements reprochant au salarié de s'être présenté dans l'entreprise au retour de jours de repos sans avoir sollicité, la veille de son retour, des informations sur l'organisation du travail, ni répondu aux textos et appels de l'employeur à cet effet.

(suite page 8)



Partenaire de la
CFE CGC FIECI
PARTAGEZ



Nos expertises : des leviers pour transformer vos instances



Analyses économiques, orientations stratégiques, politique sociale, conditions de travail



Crise & Réorganisation :
PSE, droit d'alerte, APC
SSCT : Risques graves, projets sensibles, QVCT



Pratiques, interactives et stratégiques pour renforcer votre pouvoir d'agir



NAO, GEPP, égalité professionnelle, prérogatives du CSE...

L'expert CSE qui fait bouger les lignes

- **Expert comptable habilité SSCT et organisme de formation.**
- **100% indépendant** de toute influence.
- **Égalité professionnelle :** indice 97/100 en 2024.
- **RSE :** Bilan carbone déposé à l'ADEME, transmission du capital aux salarié.es en cours.
- **6 implantations** en France pour rester proches du terrain.

Une équipe de spécialistes à vos côtés

- **Une équipe pluridisciplinaire** composée de consultant.es économiques et financiers, RH et santé, conditions de travail.
- **10 experts-comptables** et 15 auditeurs et auditrices **durabilité CSRD**
- **Une équipe de formateurs et formatrices** ancré.es dans la réalité des instances.



Faites appel à nous partout en France !

www.sextant-expertise.fr



infos@sextant-expertise.fr
01 40 26 47 38



La Cour de cassation invalide ces avertissements en énonçant que le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire.

Ainsi, au titre du droit à la déconnexion, il ne peut être reproché au salarié de joindre l'employeur ou d'être joint par ce dernier sur son téléphone pendant ses heures de repos, même s'il s'agit de l'organisation de la journée de travail du lendemain.

Source : Cass. Soc., 9 octobre 2024, n° 23-19.063

HARCÈLEMENT MORAL EN ENTREPRISE

Un cadre a été licencié pour faute grave après avoir persisté dans un management jugé toxique et harcelant, malgré un avertissement formel.

La Cour d'appel a estimé que l'employeur avait sa part de responsabilité, mais la Cour de cassation a cassé cette décision, considérant que le comportement du salarié justifiait seul le licenciement pour faute grave, même si l'employeur n'avait pas agi parfaitement.

Un salarié peut être licencié pour faute grave pour harcèlement moral même si l'employeur n'a pas mené d'enquête approfondie.

L'obligation de sécurité de l'employeur demeure, mais elle n'efface pas la responsabilité individuelle du salarié.

- Pour les salariés, en particulier les cadres :

Les responsabilités managériales incluent un devoir de comportement respectueux envers les équipes.

Persister dans un comportement harcelant après avertissement peut conduire à un licenciement immédiat et sans indemnité.

Un salarié cadre, déjà averti pour des pratiques managériales toxiques, est licencié pour faute grave après avoir persisté dans un comportement dévalorisant, autoritaire et générateur de



souffrance au travail, dénoncé par plusieurs salariés, les syndicats et le médecin du travail.

La Haute juridiction rappelle que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité n'efface pas la faute grave du salarié, lorsque son comportement persiste et cause une souffrance avérée au sein de l'équipe.

Source : Cass. Soc., 6 mai 2025 (n° 23-14.492)

PARTIR À L'ÉTRANGER PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Ce n'est pas sans risque pour les salariés, ni sans conséquence pour les employeurs, vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 5 juin 2025 (n° 22-22.834).

En l'espèce, une salariée s'était rendue à l'étranger pendant son arrêt de travail, avec l'accord de son médecin traitant. La CPAM, informée, lui réclame près de 2.000 € au titre d'indemnités journalières versées à tort. La Cour de cassation donne raison à la CPAM, car même avec l'accord du médecin, un séjour à l'étranger rend impossible le contrôle de l'état de santé par la CPAM,

ce qui exclut le versement des IJSS, sauf exception prévue par le droit européen ou conventionnel. Et si la CPAM récupère les IJSS, l'employeur (ou l'organisme de prévoyance) sera en droit de réclamer le remboursement des indemnités complémentaires versées. Et ceci quelle que soit l'intention ou l'urgence familiale.

Source : Cass. Soc., 5 juin 2025, Pourvoi n° 22-22.834

EN CAS DE TRAVAIL PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Le salarié sollicité régulièrement par l'employeur pendant un arrêt maladie a automatiquement droit à une réparation, il n'est pas besoin de démontrer un préjudice.

Source : Cass. Soc., 16 mai 2025, n° 24-12.175

Jurisprudence collective

LICENCIEMENT D'UN CANDIDAT AUX ÉLECTIONS : PAS DE CONSULTATION PRÉALABLE DU CSE

Depuis 2008, le code du travail ne fait plus référence aux modalités de licenciement d'un candidat aux fonctions de membres du CSE. En effet, l'article L.2421-3 prévoit la consultation du CSE seulement pour le licenciement d'un de ses membres mais ne mentionne pas le cas des candidats. De plus, l'article L.2411-7 ne prévoit la protection du candidat qu'après sa candidature. La question est donc de savoir si le candidat au CSE est également protégé pendant sa candidature. Par un avis rendu le 16 mai 2025, le Conseil d'Etat affirme que le licenciement d'un candidat aux élections ne nécessite pas la consultation et l'avis du CSE.

Source : Conseil d'État, Avis 16 mai 2025 n°498924

DÉFINITION DU "PROJET IMPORTANT" EN MATIÈRE D'EXPERTISE À LA DEMANDE DU CSE

Ici, la CC considère qu'un transfert des contrats de travail de 24 salariés d'un employeur à un autre ne constitue pas nécessairement un aménagement important des conditions de travail au

sens de l'article L. 2315-94 du Code du travail, car ce transfert ne devait pas emporter de modification du lieu de travail des salariés concernés, ni de modification dans l'organisation du travail de l'équipe.

Source : Cass. Soc., 6 mai 2025, n° 24-11.167

BARÈME MACRON, TAILLE DE L'ENTREPRISE ET EFFECTIF

La Cour de cassation précise la portée du barème Macron en écartant à partir de la 11^e année d'ancienneté du salarié, le tableau prévu à l'alinéa 3 de l'article L1235-3 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de 11 salariés.

Source : Cass. Soc., 29 avril 2025, n°23-23.494

FORMALITÉS DE DÉCLARATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Un salarié remet en cause son avertissement et sa mise à pied disciplinaire, au motif que les formalités d'adoption et de publication du RI, notamment la consultation du CSE, n'avaient pas été respectées par l'employeur. La CC lui donne raison, car le RI ne peut produire effet qu'après avoir été soumis à l'avis du CSE et communiqué à l'Inspecteur du travail avec l'avis du CSE. Dans ce cas, les sanctions ne sont pas valables.

Source : Cass. Soc., 21 mai 2025, n° 23-23.91

PORTABILITÉ ET POURSUITE DES GARANTIES

Pour les anciens salariés bénéficiaires d'un régime de prévoyance collectif, les garanties acquises pendant le contrat de travail ou la période de portabilité continuent de produire leurs effets, même après la fin de celle-ci.

Ici, une salariée, gravement malade, a ensuite connu plusieurs arrêts de travail, jusqu'à être reconnue invalide.

La CC a décidé que l'organisme assu-

reur devait continuer à verser les prestations (une rente invalidité), même si l'invalidité a été reconnue bien après la fin du contrat et de la portabilité, car les droits étaient nés pendant la période de portabilité : un fait générateur suffit donc pour maintenir le bénéfice des prestations futures.

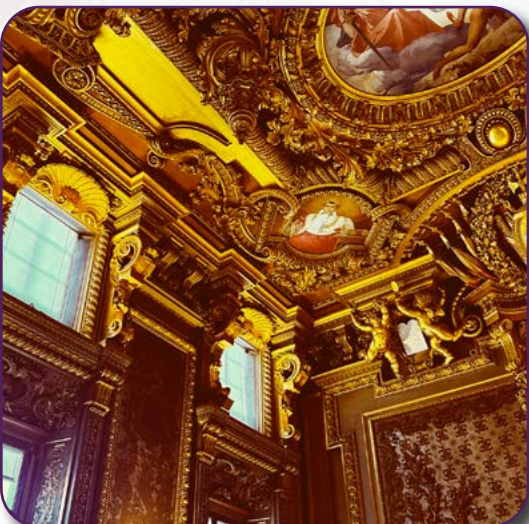
La fin de la période de portabilité des garanties de prévoyance complémentaire est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées pendant la relation de travail ou durant la période de portabilité.

Source : Cass. Soc., 2^e civ., 28 mai 2025, n° 13-23.796

TRANSFERT DES SALARIÉS ET ACTIONS GRATUITES

A l'occasion d'un transfert de leurs contrats de travail, les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération. Mais cela s'applique-t-il également à la distribution d'actions gratuites ? Non, car cela ne constitue pas un élément de rémunération mais un avantage distinct. En conséquence, les salariés perdent leurs droits au titre des actions gratuites, sans contrepartie, si à la date du transfert de leurs contrats de travail, ils n'ont pas rempli la condition de présence leur permettant de les acquérir définitivement.

Source : Cass. Soc., 18 juin 2025, n° 23-19.748



Bénéfice des ASC en entreprise

Comme vous le savez, l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC) du CSE ne peut plus être subordonné à une condition d'ancienneté, les salariés et les stagiaires devant pouvoir en bénéficier dès leur entrée dans l'entreprise sans condition d'ancienneté (Cass. soc. 3-4-2024 n° 22-16.812 FS-B).

La Haute juridiction à nouveau confirmé cette règle, en apportant une nouvelle précision : il n'est pas non plus possible de conditionner les ASC à une durée de présence effective (ex. 6 mois de présence) (Cass. soc. 12-3-2025 n° 23-21.223).

Pour rappel également, à la suite de cette première jurisprudence du 3 avril 2024, l'Urssaf avait accordé aux entreprises un délai de mise en conformité jusqu'au 31 décembre 2025.

Mais les salariés, quant à eux, pouvaient invoquer immédiatement cette jurisprudence pour obtenir l'accès aux ASC sans condition d'ancienneté.

Il semble aujourd'hui que puisse donc être uniquement modulé le



montant des avantages selon des critères sociaux objectifs (ex. les revenus), à condition de ne pas priver pour autant certains salariés de l'avantage.

La prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise pourrait-elle faire partie de ces critères ? La Cour de cassation a ainsi approuvé dans un

arrêt récent la réduction du montant d'un chèque cadeau pour des salariés transférés arrivés en cours d'année (Cass. soc., 12 mars 2025, n° 23-21.223). Mais il convient de rester très prudent sur ce sujet, sauf à disposer d'une justification solide compatible avec le principe d'égalité de traitement. ≈

Inauguration des locaux rénovés de la Confédération CFE-CGC, au 59, rue du Rocher 75008 Paris





SECAFI
GROUPE ALPHA

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

S'informer, c'est **AGIR**

LA COLLECTION

En accès libre, nos guides AGIR sur :

- les risques psychosociaux
- le déménagement
- les conditions de travail en EHPAD
- le télétravail
- le harcèlement
- l'intelligence artificielle
- la prévention de la pénibilité



À TÉLÉCHARGER

contact@secafi.com
Suivez-nous sur :



www.secafi.com

Voici deux nouvelles décisions intéressantes en matière de dialogue social et d'Intelligence artificielle

Tribunal Judiciaire de Créteil statuant en référé le 15 juillet 2025

Après le Tribunal Judiciaire de Nanterre le 14 février 2025 dans le secteur de l'assurance (N°RG 24/01457), c'est au tour du Tribunal Judiciaire de Créteil statuant en référé le 15 juillet 2025 de s'être prononcé sur l'utilisation et la mise en place de l'IA dans l'entreprise.

Le Tribunal, saisi pour trouble manifestement illicite, a condamné 2 médias, filiales du plus grand groupe français de presse professionnelle, pour avoir déployé en interne des outils d'intelligence artificielle sans avoir informé/consulté les représentants du personnel, et en ayant a fortiori refusé une telle consultation. Ces médias doivent donc "suspendre l'utilisation des outils informatiques d'intelligence artificielle" jusqu'à l'avis du CSE.

L'utilisation de l'IA dans cette affaire permettait principalement la transcription d'enregistrements audio, mais aussi une aide à l'écriture journalistique. L'ordonnance précise qu'"il n'est pas sérieusement



contestable que l'intelligence artificielle est une technologie nouvelle dont le déploiement dans le secteur de la presse est susceptible d'affecter les conditions de travail de ses salariés".

(TJ Créteil, ord. réf., 15 juillet 2025, n° 25/00851)

Tribunal judiciaire de Paris statuant en référé le 2 septembre 2025

Le 2 septembre 2025, le tribunal judiciaire de Paris a suspendu le déploiement d'un outil IA chez France Télévisions tant que le CSE central n'aura pas été consulté.

Le juge a rappelé trois principes essentiels :

- L'intelligence artificielle est juridiquement une technologie nouvelle au sens du Code du travail (art. L.2312-8)
- La consultation du CSE est obligatoire dès lors qu'un projet est susceptible d'avoir un impact sur la situation des travailleurs, même sans modification des conditions de santé et

de sécurité ou les conditions de travail.

- En cas de projet complexe comprenant plusieurs étapes, le CSE doit être consulté à chacune d'elles.

Cette décision s'inscrit dans la continuité des décisions de Nanterre et de Créteil, et renforce l'exigence d'anticipation par les directions de leurs obligations de consultation. Elle balaie l'argument souvent avancé selon lequel les outils d'IA n'affecteraient pas directement les conditions de travail.

Au-delà de l'enjeu juridique, le message est clair : l'IA, par ses effets potentiels sur l'autonomie, la charge ou l'organisation du travail, appelle à une vigilance accrue et à un dialogue social structuré.

(TJ Paris, ord. réf., 2 septembre 2025, n° 25/53278)



7 BONs RÉFLEXES À ADOPTER POUR RÉDUIRE LES DÉPENSES DE SANTÉ

Chaque année, les dépenses de santé augmentent et, avec elles, les cotisations des entreprises et des salariés. Comment moins et mieux dépenser ? Zoom sur 7 bons réflexes à adopter et à partager.

1. Adopter une bonne hygiène de vie

Alimentation équilibrée, pratique régulière d'une activité physique ou sportive, vie sans tabac... : les entreprises peuvent aider leurs salariés à améliorer leur santé et leur bien-être. Comment ? Grâce à des **actions de prévention** et à la mise en place d'**accompagnements personnalisés** comme le **coaching santé Vivoptim** proposé par le Groupe VYV. Ce service en ligne permet d'être **accompagné au quotidien** par une équipe pluridisciplinaire de professionnels (coachs sportifs, diététiciennes, experts en addictologie ou en santé mentale...) pour **prendre soin de sa santé physique et mentale**.

2. Se faire vacciner et dépister

La vaccination a un impact positif sur la santé publique et la réduction des dépenses de santé. **Tétanos, coqueluche, grippe, Covid-19...** : en se faisant vacciner et en vaccinant ses enfants, **on se protège et on protège son entourage**. Les vaccins réduisent les formes graves de maladies ainsi que le nombre et la durée des hospitalisations. Même logique pour les **examens de prévention santé** et les **examens de dépistage** mis en place par l'Assurance maladie : la **détection précoce d'affections graves ou de cancers** (cancer du sein, du col de l'utérus ou colorectal) permet d'**augmenter les chances de guérison** et de **réduire les coûts associés aux soins**.

3. Aller chez le dentiste une fois par an

Pourquoi consulter son dentiste au moins une fois par an, même si l'on n'en ressent pas nécessairement le besoin ? Pour maintenir une **bonne hygiène bucco-dentaire**, détecter les caries à un stade précoce (elles sont alors plus faciles et moins coûteuses à traiter) et **prévenir d'éventuelles maladies parodontales ou anomalies**. Un suivi régulier de la santé dentaire peut épargner des soins 10 fois plus chers !

4. Préférer les médicaments génériques

Les **médicaments génériques** sont en moyenne **30 % moins chers** que les médicaments de marque, et pourtant **tout aussi efficaces**, car conçus à partir des mêmes molécules. Résultat : ils ont permis à la Sécurité sociale d'économiser **7 milliards d'euros** en 5 ans ! Les économies réalisées servent à financer de nouveaux traitements innovants et coûteux, notamment contre le cancer.

5. Utiliser les réseaux de soins

Les adhérents des mutuelles du Groupe VYV peuvent avoir accès au réseau de soins **Kalixia*** qui regroupe près de **20 000 professionnels de santé** partenaires à travers la France : **dentistes, opticiens, audioprothésistes et ostéopathes**. Les avantages ? Des **tarifs négociés** au meilleur prix,

des **réductions** sur des soins et des équipements de qualité, l'assurance d'un reste à charge contrôlé ou nul, et aucune avance de frais grâce au tiers payant systématique. Le Groupe VYV s'engage également à proposer des soins de qualité pour tous, à un **coût maîtrisé**, avec VYV³ son offre de soins et d'accompagnement développée sur l'ensemble du territoire à travers ses **1800 établissements**.

6. Comparer les tarifs

Les tarifs des consultations varient d'un praticien à un autre. Avant de prendre rendez-vous, il est possible de se renseigner sur les honoraires des professionnels de santé et leurs dépassements sur le site annuaire.sante.ameli.fr. Il est également recommandé, en cas de dépenses importantes à venir en optique ou en dentaire (soins non remboursés ou partiellement), de demander un devis à plusieurs praticiens afin de comparer les prix.

7. Planifier les dépenses importantes

Que ce soit, par exemple, pour des prothèses dentaires ou des lunettes, planifier à l'avance les soins coûteux permet d'étaler les dépenses sur plusieurs années. Par ailleurs, quand la vue change, pas besoin de tout changer ! Changer les verres, mais pas la monture de ses lunettes, c'est aussi réduire ses dépenses de santé.

* Consulter votre mutuelle pour savoir si votre contrat santé vous donne accès au réseau de soins Kalixia.



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



POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS

Au niveau de la Branche Bureaux d'Études

La CFE CGC a signé le 30 avril 2025 un "Accord relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun". Cet accord a été récemment étendu et entre en vigueur le 1er octobre 2025.

Il vise à renforcer le partage de la valeur et propose un outil adapté aux entreprises non soumises à la participation obligatoire, donc principalement celles d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés. Mais également à celles dont le bénéfice net fiscal est insuffisant pour générer une RSP selon la formule légale ou à celles qui bénéficient d'un report de

la mise en place de la participation en cas de couverture par un accord d'intéressement.

Ceci afin de favoriser l'épargne salariale et l'engagement des salariés, en renforçant l'attractivité de la Branche.

La formule de calcul proposée est dérogatoire de la Réserve Spéciale de Participation (RSP), et se base sur l'activité économique réelle : $RSP = 10\%$ de l'excédent brut d'exploitation (EBE), dans la limite de 10% du résultat net fiscal (RNF). Elle est potentiellement moins favorable que la formule légale, mais adaptée aux particularités de ces petites entreprises.

La distribution est possible uniquement si deux conditions cumulatives sont remplies : le résultat net fiscal (RNF) est positif et le ratio EBE/ CA (chiffre d'affaires) est supérieur à 5% .

C'est à l'entreprise de choisir les modalités de répartition de la RSP entre les bénéficiaires, entre :

- une répartition proportionnelle à la rémunération ;
- une répartition proportionnelle au temps de présence ;
- ou une combinaison des deux : 50% rémunération, 50% temps de présence.

L'expérimentation est prévue jusqu'au 29 novembre 2028. ≈

Congés payés : la Cour de cassation se met en conformité avec l'Europe

Dans un arrêt en date du 10 septembre 2025 (pourvoi n°23-14.455) rendu en faveur de quatre de nos adhérents avec le soutien du cabinet d'avocats Weizmann & Borzakian, la Cour de cassation (dans un arrêt particulièrement important à ses yeux puisque rendu en formation plénière, publié au bulletin et en outre publié à son rapport annuel) s'est prononcée sur la prise en compte des congés payés pour le déclenchement du seuil des heures supplémentaires : En l'espèce, plusieurs salariés travaillaient 38 heures 30 par semaine selon une convention de forfait (modalité 2) et se prévalaient de l'inopposabilité de leur convention. A ce titre, ils ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes parmi lesquelles le paiement de sommes au titre des heures supplémentaires. La question posée par les salariés était alors la suivante : les jours de congé payés doivent-ils être intégrés dans le calcul du seuil déclenchant les heures supplémentaires ?

L'argument que nous avons défendu reposait sur la non-conformité du droit français au droit de l'Union européenne, lequel prévoit que toute mesure pouvant dissuader un salarié de prendre ses congés payés est interdite. Or, exclure les congés payés du calcul des heures supplémentaires prive le salarié d'un avantage financier et peut même, le cas échéant, lui interdire de prendre ses congés s'il entend être payé des heures supplémentaires qu'il a réalisés durant la même semaine. La Cour de cassation a opéré ici un revirement de jurisprudence et s'est alignée sur la position de la CJUE, mettant le droit français en conformité avec le droit européen. Pour un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée du travail, les congés payés sont désormais pris en compte pour le seuil de déclenchement des heures

supplémentaires, alors que, jusqu'à présent, le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires tenait uniquement compte du "temps de travail effectif". Dorénavant, le salarié pourra prétendre au paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un jour de congé payé (et n'a donc pas effectué 35 heures de travail "effectif").

Il faut néanmoins noter que la Cour de cassation précise que "la solution dégagée reste circonscrite au décompte hebdomadaire de la durée du travail qui était appliqué dans l'espèce soumise à la Cour de cassation et ne préjuge pas de la solution quant aux autres modes de décompte de la durée du travail".

Il ressort toutefois clairement de l'expression "tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines", que la solution devrait concerner les 5 semaines de congés payés légaux et non pas seulement les 4 premières.

A noter :

Le même jour la Cour de cassation s'est prononcée, en se fondant également sur le droit européen, sur le sort des congés payés lorsqu'un arrêt maladie survient pendant une période de congés payés : un salarié en arrêt maladie pendant ses congés a droit à ce qu'ils soient reportés dès lors que l'arrêt est notifié à l'employeur, puisque la maladie empêche le salarié de se reposer, remettant ici en cause la jurisprudence antérieure qui considérait que le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne pouvait pas exiger de prendre ultérieurement la période de congé dont il n'avait pu bénéficier du fait de son arrêt de travail. (Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-22.732)

Choisissez votre assurance emprunteur en toute liberté !



Découvrez **une solution simple et rapide** :
obtenez votre tarif en quelques clics, souscrivez
facilement et bénéficiez d'un accompagnement expert
à chaque étape.



Assurez votre crédit au meilleur prix
dès aujourd'hui !



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Formation des élus du CSE

Un droit légal à des jours de formation.

Chaque élu du CSE dispose de **18 jours de formation**. C'est une **ressource précieuse** pour gagner en compétence, sécuriser le rôle du CSE et renforcer votre légitimité dans le dialogue social.

• Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) :

- Tous les élus (titulaires et suppléants) y ont droit.
- Durée : **5 jours** dans les entreprises de plus de 300 salariés, **3 jours** dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- Renouvelable en cas de réélection.

• Formation économique :

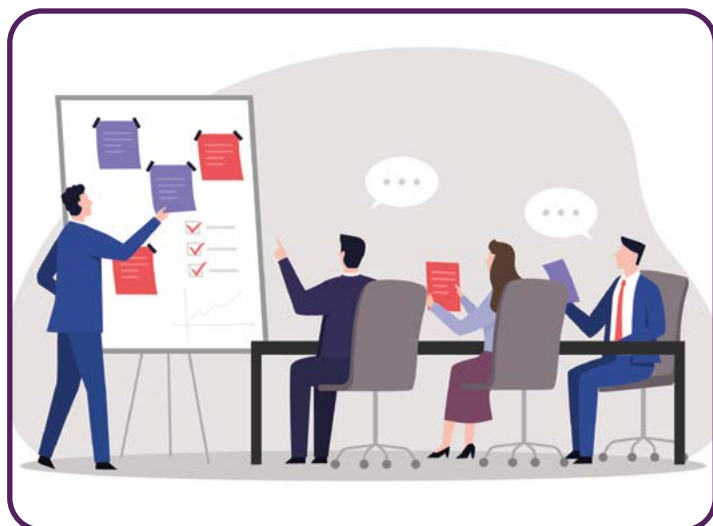
- Réservée aux **membres titulaires** du CSE dans les entreprises de **plus de 50 salariés**.
- Durée : **5 jours** maximum par mandat.

• Plafond global :

- Chaque élu (titulaire ou suppléant) peut bénéficier de **18 jours de formation maximum sur toute la durée de son mandat**, toutes formations confondues.
- Ces jours sont **indépendants des heures de délégation**.

Pourquoi utiliser ces jours de formation ?

- Pour **mieux comprendre ses missions** (lecture des comptes, rôle économique, prévention des risques, santé au travail).
- Pour **sécuriser l'action du CSE** : un élu formé est un élu capable d'argumenter face à la direction et de faire valoir les droits des salariés.
- Pour **développer des compétences transférables** dans la vie professionnelle : gestion, communication, négociation, droit social, prévention des risques.



Afin de répondre à ce droit légal de formation, la **FIECI CFE-CGC** se positionne comme un partenaire privilégié pour vous accompagner dans la montée en compétences.

Nous mettons à votre disposition **un large panel de formations**, consultables dans son calendrier semestriel, ainsi que des cycles **CSE et SSCT** en inter ou en intra, à planifier selon vos disponibilités et dispensés par des **experts reconnus**.

Nous vous proposons également des solutions sur mesure, adaptées aux besoins spécifiques de chaque CSE et de ses élus.

Cet accompagnement permet non seulement de valoriser pleinement vos 18 jours de formation disponibles, mais aussi de renforcer **l'efficacité, la légitimité et votre autonomie dans l'exercice de vos missions**.

Avant d'explorer de nouvelles perspectives en 2026, faites le point sur vos jours CFEES disponibles et saisissez l'occasion de 3 mois intensifs de formation :

Le savoir concentré, accessible rapidement et gracieusement dès maintenant !

Les formations du 2nd semestre

OCTOBRE		
Vendredi	3	LES FONDAMENTAUX D'UN RÉGIME DE SANTÉ - Webinaire (10h00 - 12h00)
Mardi	7	LES FONDAMENTAUX D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE - Webinaire (10h00 - 12h00)
Jedi	9	LES MOYENS D'ACTION DU CSE - Format hybride (09h30 - 17h30)
Mardi	14	L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU SEIN D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE
Mercredi	15	Format présentiel (09h30 - 17h30)
Jedi	16	COMMENT UTILISER LINKEDIN POUR SE DÉVELOPPER - Webinaire (14h00 - 16h00)
Vendredi	17	AMÉLIORATION DU POUVOIR D'ACHAT - Webinaire (11h00 - 11h45)
Mardi	21	HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATIONS (CFS)
Mercredi	22	Format présentiel
Jedi	23	ÊTRE ACTEUR FACE AUX LICENCIEMENTS - Format à distance (09h30 - 12h30)
Vendredi	24	LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX - Format présentiel (09h30 - 12h30)
Jedi	30	L'EMPLOI DES SENIORS - Webinaire (10h00 - 12h00)
Vendredi	31	ENGAGER ET MENER UNE NÉGOCIATION - Format à distance (09h30 - 12h30)
Jedi	31	RÔLE ET MISSIONS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Vendredi	31	COMPRENDRE ET APPLIQUER UNE CONVENTION COLLECTIVE - Format présentiel (09h30-17h30)

NOVEMBRE		
Lundi	3	OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME (CFS) - Format présentiel
Mardi	4	
Mercredi	5	LES RÉGIMES DE RETRAITE - Webinaire (09h30 - 12h30)
Jedi	6	MAÎTRISER LE FONCTIONNEMENT DU CSE ET DEVENIR UN INTERLOCUTEUR DE LA DIRECTION
Vendredi	7	Format présentiel (09h30 - 17h30)
Mercredi	12	L'ABANDON DE LA CONDITION D'ANCIENNETÉ POUR LES ASC - Format à distance (09h30 - 12h30)
Vendredi	14	FONCTIONNEMENT ET PRÉROGATIVES DU CSE (1 ^{re} partie)
Mardi	18	Format présentiel (09h30 - 17h30)
Mercredi	19	COMPRENDRE L'IA ET ANTICIPER SON IMPACT SUR L'EMPLOI - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Jedi	20	TRÉSORIER ET BUDGETS CSE - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Mardi	25	HARCÈLEMENT SEXUEL - AGISSEMENTS SEXISTES - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Jedi	27	LECTURE DES COMPTES DE L'ENTREPRISE - FORMAT HYBRIDE (09h30 - 17h30)
Mardi	27	COMMENT NÉGOCIER LES RCC, APC AU MIEUX DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS ET ÉVITER LES PIÈGES - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Jedi	27	LECTURE DU BULLETIN DE PAIE - Format présentiel (09h30 - 17h30)

DÉCEMBRE		
Mercredi	3	NÉGOCIER LES RÉMUNÉRATIONS - Format hybride (09h30 - 17h30)
Jedi	4	NÉGOCIER EFFICACEMENT : Focus sur le partage de la valeur - Format hybride (09h30 - 17h30)
Vendredi	5	DÉTECTER ET AGIR SUR LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Lundi	8	INITIATION A LA NEGOCIATION DU PAP - Webinaire (14h00 - 16h00)
Mardi	9	TECHNIQUES DE NÉGOCIATION (CFS)
Mercredi	10	COMMENT UTILISER LINKEDIN POUR SE DÉVELOPPER - Webinaire (14h00 - 16h00)
Jedi	11	PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT MORAL - Format hybride (09h30 - 12h30)
Vendredi	12	FONCTIONNEMENT ET PRÉROGATIVES DU CSE (2 ^e partie) - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Mardi	16	DÉCRYPTER LES DONNÉES SOCIALES - Webinaire (10h00 - 12h00)
Jedi	18	MAÎTRISER LES PRINCIPES DU DROIT DU TRAVAIL - Format présentiel (09h30 - 17h30)
Vendredi	19	L'ENTRETIEN PREALABLE AU SEIN D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE
		Format présentiel (09h30 - 17h30)

Quelques évènements auxquels nous étions présents



Comptoir des branches, de Malakoff Humanis, sur le thème : "Accompagner et s'engager collectivement face aux maladies", au musée du Quai Branly.



Cérémonie de clôture de l'assemblée générale de la fédération Syntec, au musée Carnavalet.



Rencontres engagées de Syntex : l'IA occupe-t-elle déjà une place dans le dialogue social ?



Lancement de l'Equipe de France du Numérique & Summer Party 2025 de Numeum, à la Piscine Molitor.



Dîner de Gala de la Convention 2025 de la Fédération Cinov.



Convention 2025 de la Fédération Cinov, sur le thème "Transformations et innovation responsable", dans les salons de l'hôtel des Arts et Métiers.



Très intéressante visite de l'imprimerie ITF Imprimeurs, à l'occasion de leur 50^e anniversaire.

L'IA bouscule le travail. Cela regarde le CSE. *Et si on en parlait ?*

**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

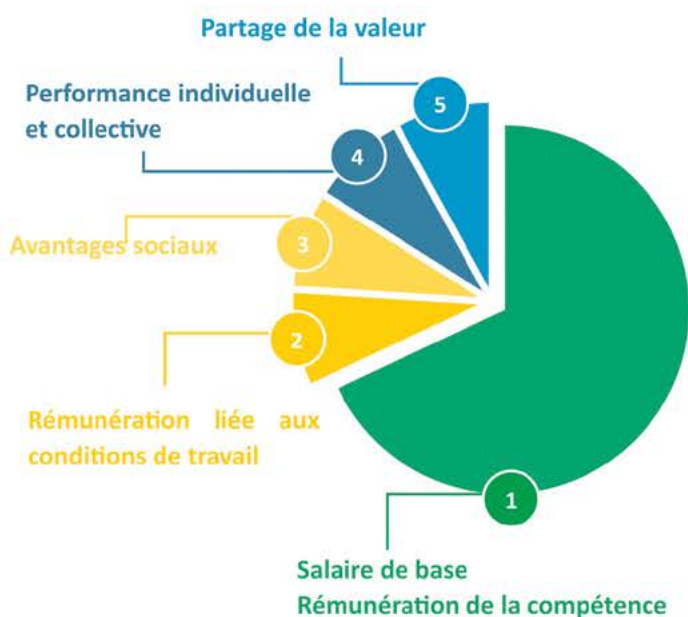
> contact@syndex.fr

NÉGOCIER LE « PACKAGE SALARIAL »

Le « package salarial » représente l'ensemble des éléments qui constituent la politique de rémunération. Le contenu de ce « package » doit être réfléchi et correctement dosé, car chaque composante de la rémunération

poursuit un objectif propre. Le salaire de base, les heures supplémentaires, les indemnités et les primes constituent autant d'éléments de la rémunération qui ont chacun leur raison d'être.

Composition du «package salarial»



Le premier élément de rémunération est le salaire de base.

1

Il a pour objet de rémunérer la compétence, acquise par la formation, la qualification et l'expérience du salarié. Il est contractuel et constitue une garantie de rémunération, en contrepartie d'une compétence mise au service de l'entreprise.

Dès lors que l'emploi s'exerce dans des conditions de travail contraignantes, celles-ci font l'objet d'une rémunération spécifique : heures supplémentaires, horaires de nuit, travail en équipes successives, astreintes, sujétions liées aux déplacements etc...

2

Les avantages sociaux ciblent particulièrement la fidélisation des salariés : prévoyance et retraite supplémentaire, congés supplémentaires, activités sociales et culturelles du CSE, titres-restaurant, abondement sur un PEE ou PERCO, etc...

3

La rémunération de la performance peut être individuelle ou collective et prend plusieurs formes : primes sur objectifs, bonus, accord d'intéressement, prime de partage de la valeur, etc...

4

5

La répartition des différentes composantes de la rémunération dépend des caractéristiques de l'entreprise, du secteur d'activité ou encore des exigences propres au métier.

Avez-vous déjà écouté, d'un air rêveur, vos parents ou grands-parents vous raconter comment, chaque année, ils voyaient leur salaire augmenter, comme celui de tous leurs collègues ?

C'était l'époque des Trente Glorieuses, où la politique de rémunération se caractérisait par des augmentations générales. Dans

une économie en forte croissance, les augmentations pour tous et dans les mêmes proportions ne présentaient que peu de risques pour l'employeur. Cependant, la crise économique des années 70 a inversé la tendance, rendant l'économie plus instable et favorisant des augmentations individualisées, avec des mesures ciblées

et globalement moins onéreuses. Sans négliger les outils de partage de la valeur, les représentants du personnel devront donc veiller à un juste équilibre entre rémunération fixe et rémunération variable.

Le juste partage de la performance de l'entreprise ne pouvant se substituer à la juste rémunération de la compétence.

EXPERTISE

COMPTABILITÉ DU CSE

metis
expertise

Ensemble pour changer la donne

ASSISTANCE CSE

FORMATION



www.metis-expertise.fr



info@metis-expertise.fr



02 38 73 98 01



50 rue Tudelle
45100 Orléans