

### ≈ édito



Michel de La Force  
Président de la FIECI

## Continuer l'été...

*N'en déplaise au calendrier, l'année commence en septembre, beaucoup plus qu'au 1<sup>er</sup> janvier ! Le vocabulaire courant le confirme : on parle d'année scolaire, de rentrée, de reprise... On nous incite à laisser derrière nous l'été, les vacances, le soleil, la nature, la liberté, le plaisir... Pour nous recentrer, nous remobiliser sur l'activité professionnelle, la réouverture des dossiers avec le stress des questions non résolues et les tensions inévitables ! Plus question de s'amuser, paraît-il...*

*D'où ma proposition provocatrice : et si on décidait de continuer l'été avec sa vie, son rythme et sa dimension ludique malgré toutes les forces qui contribuent (depuis des siècles) à nous imposer leur rationalité, leurs procédures, leur fatalisme et leur incroyable capacité à la démoralisation.*

*Ce n'est pas nécessairement un rêve : cela dépend de chacun de nous, et d'abord de notre regard qui doit changer sur la réalité, notamment du dialogue social.*

*J'appelle à un nouveau jeu qui consiste à ne pas tomber dans la sinistrose qui prend des formes subtiles et variées :*

- le piège des "chaises musicales" quand trop de dirigeants, sachant qu'il n'y a pas assez de temps pour tout aborder, privilégient des sujets annexes pour mieux passer à la trappe les sujets importants qui relèvent spécifiquement de notre compétence ; on dit aussi "noyer le poisson" : un jeu sympathique à condition d'être le pêcheur, pas le poisson...

- le discours gouvernemental hors sol concernant la défense du pouvoir d'achat et l'inflation, et qui se contente d'encourager les distributeurs à "réduire leurs marges", à "vendre à perte" (à moins que ce soit les marges qu'ils compriment chez leurs fournisseurs les plus fragiles)...

- ceci plutôt qu'améliorer les conditions du télétravail, via une technique d'évitement éprouvée qui consiste à focaliser la discussion sur l'identité de genre ou la trace carbone...

- sur l'assurance-chômage, le gouvernement restructure, centralise et promet ainsi une "meilleure coordination" ; au passage on ajuste le mécanisme de baisse de la durée des indemnités en fonction de la conjoncture...

*Acceptons ces challenges comme on pratique un sport d'été : no stress. On a bien compris les procédés d'évitement, le double langage, les leurres lancés pour nous entraîner sur des fausses pistes, les mécanismes d'échanges où il n'y a, en fin de compte, que des perdants et trop de temps perdu pour la défense des salariés.*

*À nous de proposer et de pratiquer d'autres règles et d'autres jeux, les nôtres... sans se désintéresser des questions sociétales pour autant, veillons à faire reconnaître le rôle spécifique des syndicats : la situation économique des entreprises, l'épanouissement des salariés dans un univers en évolution rapide, les conditions de vie et de rémunération, le mix social/sociétal/climatique... Tous ces sujets - maintenant presque anciens - n'ont rien perdu de leur actualité.*

*Oui, c'est bien de sport qu'il s'agit ici : Dialoguer, oui... mais pas au café du commerce ; restons sur le rythme et, espérons-le, l'intensité des vacances...*

Michel de la Force

### ≈ sommaire

Jurisprudence .....	p. 3 à 9
Congés payés .....	p. 10
Affiches .....	p. 11
Barème Macron .....	p. 12
Evènements .....	p. 13
Formation .....	p. 14 à 15
Urgence élections .....	p. 15
Matinée juridique .....	p. 15

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°58 - Septembre 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  
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris  
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22  
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cfecgc.org



# VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES, à nous de vous donner un **coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

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



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

# Jurisprudence individuelle



## RÉMUNÉRATION VARIABLE : VALIDITÉ DES OBJECTIFS RÉDIGÉS EN ANGLAIS ?

Un responsable des ventes dans une entreprise française appartenant à un groupe américain est licencié. Il demande le remboursement d'une somme retenue au titre de reprise sur commissions. Le plan de commissionnement ayant été rédigé en anglais, il considère qu'il ne lui était pas opposable et que l'employeur ne pouvait pas exercer cette reprise sur commissions. Contrairement à la Cour d'appel qui l'a débouté au motif que la langue de travail de l'entreprise était l'anglais, et que les échanges de courriels produits étaient la plupart en anglais, y compris les documents de travail établis par le salarié, la Cour de cassation a considéré que le document fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle n'était pas opposable au salarié, car il n'était pas rédigé en français. Le salarié devait donc être remboursé de la reprise sur commissions.

Source : Cass. Soc., 7 juin 2023, n°21-20.322

## USAGE : LE CRITÈRE DE "GÉNÉRALITÉ" PEUT-IL CONCERNER UN SEUL SALARIÉ ?

Le responsable d'un service est le seul salarié à occuper un emploi de

cette catégorie dans l'entreprise. Depuis plusieurs années, il perçoit deux primes calculées selon des modes de calcul prédéterminés et des seuils fixes et précis. Ces primes cessent de lui être versées. Il réclame alors le versement de ces deux primes, invoquant l'existence d'un usage, ce que dément l'employeur, au motif que les primes étaient un avantage individuel et non un usage, et que l'usage ne pouvait exister puisque le salarié était le seul concerné par ces primes. La Cour de cassation considère ici que le critère de généralité est rempli lorsque l'avantage est versé à l'unique représentant d'une catégorie de personnel, et qu'existent également les caractères de constance et de fixité.

Source : Cass. Soc., 21 juin 2023, n°21-22.076

## LIBERTÉ D'EXPRESSION : ENTRE LIMITE ET ABUS, TROUVER LE BON CURSEUR

Un consultant senior critique son supérieur hiérarchique en des termes insultants et irrespectueux. Il émet des commentaires désobligeants à l'égard de ses collègues. Il avait déjà fait l'objet d'un avertissement motivé par son comportement et un mode de communication inappropriés avec ses collègues de travail. Il est finalement licencié pour cause réelle et sérieuse, pour abus de

sa liberté d'expression. Il conteste son licenciement, ses propos n'étant selon lui ni diffamatoires, ni injurieux, ni excessifs. La Cour de cassation constate l'existence de propos excessifs, et en déduit un abus du salarié dans l'exercice de sa liberté d'expression, justifiant un licenciement.

Source : Cass. Soc., 14 juin 2023, n°21-21.678

## ENTRETIENS D'ÉVALUATION ET PROFESSIONNEL : MÊME ENDROIT ET MÊME HEURE

Depuis 2014, tout salarié doit bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution en termes de qualification et d'emploi. Tous les six ans, l'employeur doit dresser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Or, ici, un employeur organise le même jour l'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel des salariés. Deux comptes rendus distincts sont rédigés. Les salariés qui ne souhaitent pas que les deux entretiens se tiennent le même jour peuvent demander une dissociation à deux dates différentes, ce qui est accepté par les managers. Les syndicats présents dans l'entreprise invoquent une irrégularité et contestent cette procédure. La Cour de cassation considère que l'article L. 6315-1, I, du Code du travail ne s'oppose pas à la tenue à la même date des deux entretiens, à condition que lors de l'entretien professionnel les questions d'évaluation ne soient pas évoquées.

Source : Cass. Soc., 5 juillet 2023, n°21-24.122 et Cour d'appel Rouen 13 avril 2023, n°22/03932

## LE TEMPS DE DÉPLACEMENT DU SALARIÉ

L'article L. 3121-1 du Code du travail précise que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié

(suite page 4)

est "à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles". Etant donné que doit être assimilé à du temps de travail effectif le temps de déplacement au cours duquel le salarié se voit imposer des sujétions par son employeur, il appartient aux juges du fond de rechercher si ces sujétions permettent de qualifier le temps de déplacement comme du temps de travail effectif.

En l'espèce, la Cour de cassation a considéré qu'il aurait dû être recherché si les temps de déplacement effectués par le salarié pour se rendre à l'hôtel dans lequel il devait passer la nuit constituaient, non pas des temps de trajets entre deux lieux de travail, mais de simples déplacements professionnels non assimilés à du temps de travail effectif ; de même il aurait dû être recherché si, pendant ces temps de déplacement en semaine, le salarié était tenu de se conformer aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Source : Cass. Soc., 7 juin 2023, n°21-12.841 n°21-22.445

### TENUE D'UN ENTRETIEN PRÉALABLE

Dans cet arrêt, la Cour de cassation a rappelé que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement. Toutefois, elle a ici considéré que le dirigeant d'une société-sœur pouvait conduire l'entretien préalable d'un salarié d'une autre société du groupe. Ici, le salarié ayant conduit l'entretien appartenait au groupe du salarié visé par la procédure disciplinaire, avait été missionné par le groupe en qualité de consultant externe, et avait reçu mandat pour agir au nom et pour le compte du représentant légal de la société du groupe à laquelle appartenait le salarié visé par la procédure



disciplinaire, y compris notamment la gestion des ressources humaine et la conduite des procédures disciplinaires et des licenciements.

Source : Cass. Soc., 28 juin 2023, n°21-18.142

### ACCIDENT DU TÉLÉTRAVAILLEUR ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Si un télétravailleur est victime d'un accident hors du temps ou du lieu de travail, la présomption légale d'imputabilité de cet accident au travail ne joue pas. Il lui appartient alors de démontrer le lien entre celui-ci et le travail. À défaut, l'accident n'a pas un caractère professionnel.

Dans deux arrêts, les Cours d'appel de La Réunion et d'Amiens se prononcent sur la question de l'application ou non de la présomption d'imputabilité d'un accident au travail en matière de télétravail.

Dans ces deux affaires, l'organisme de sécurité sociale avait refusé de prendre en charge l'accident dont les télétravailleurs ont été victimes, et la commission de recours amiable avait rejeté leur recours contre cette décision.

Les Cours d'appel ont infirmé les décisions des premiers juges ayant fait droit à leur demande. Après avoir écarté la présomption légale d'imputabilité, dans la mesure où l'accident est survenu soit hors du lieu de travail, soit hors

du temps de travail, elles ont décidé que la preuve du lien de l'accident avec le travail n'était pas rapportée.

Dans la première affaire, un salarié télétravaillait à domicile lorsqu'il a entendu un bruit de choc à l'extérieur de celui-ci et que sa connexion internet s'est interrompue. Il s'est alors rendu sur la voie publique pour voir ce qu'il se passait. Alors qu'il discutait avec le chauffeur du camion qui venait de heurter un poteau téléphonique, un second véhicule a de nouveau tiré sur les câbles distendus, faisant tomber le poteau sur le salarié. La Cour d'appel considère, en premier lieu, qu'en sortant de son domicile, alors qu'il exerçait ses missions dans le cadre du télétravail, le salarié avait interrompu son travail afin d'aller se renseigner sur l'origine du bruit et de la panne informatique, de sorte qu'il avait cessé sa mission pour un motif personnel, aucune obligation ne lui ayant été faite par son employeur de trouver l'origine de la panne ou de renseigner utilement l'opérateur téléphonique.

Dans la deuxième affaire, une salariée ayant fini de télétravailler à 16 h 01, conformément à ses horaires de travail, disait avoir chuté à 16 h 02 alors qu'elle remontait les escaliers de son sous-sol aménagé en bureau dans le cadre du télétravail. La Cour d'appel a considéré qu'il se déduit de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical initial que la chute accidentelle avait eu

lieu à 16 h 02 alors qu'elle avait terminé sa journée de travail, puisqu'elle avait effectué son pointage de fin de journée à 16 h 01 et n'était plus sous la subordination de son employeur.

Ces décisions peuvent sembler sévères, mais les juges s'en tiennent ici, et en particulier dans cette deuxième affaire, à une application stricte des articles L 411-1 du CSS et L 1222-9 du Code du travail. La question se pose toutefois de savoir si, au regard du développement du télétravail à domicile, notamment depuis la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, d'autres Cours d'appel adopteront la même position ou une conception plus extensive du temps et du lieu de travail. Et quelle sera la position de la Cour de cassation sur ce sujet.

Sources : CA de La Réunion 4-5-2023 n°22/00884, CGSS de La Réunion c/ H. ; CA Amiens 15-6-2023 n°22/00474, CPAM c/ R.

### UN SALARIÉ PEUT REVENDIQUER L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE MENTIONNÉE DANS SON CONTRAT DE TRAVAIL

Un salarié est embauché en qualité de reporter-photographe. Il saisit le CPH afin d'obtenir l'application de la Convention collective des agences de presse. La Cour d'appel rejette sa demande, rappelant que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, ici le domaine des courses hippiques. La société emploie des reporters-photographes pour se constituer une banque d'images, le salarié est donc soumis à la Convention collective du travail des journalistes, et non à celle des agences de presse. La Cour de cassation censure cette décision et rappelle que, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la Convention collective mentionnée dans son contrat de travail. Elle juge que cette référence vaut reconnaissance de l'application de ladite CCN à l'égard du salarié.

Source : Cass. Soc., 5 juillet 2023, n°22-10.424



### NULLITÉ DU FORFAIT-JOURS ET RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La Cour de cassation a considéré que le salarié dont la convention de forfait annuel en jours est privée d'effet a droit au paiement d'heures supplémentaires, sans qu'il puisse lui être opposé le fait que son salaire est supérieur au minimum conventionnel.

Dans cette affaire, un salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité de sa convention de forfait annuel en jours et d'une demande de rappel de salaire sur heures supplémentaires.

Selon la Cour de cassation, il appartenait aux juges du fond de vérifier si l'employeur fournissait des éléments justifiant des horaires effectivement réalisés par le salarié, et non de débouter le salarié au motif que son salaire était supérieur au minimum conventionnel.

Ce faisant la Cour de cassation renforce encore davantage le cadre jurisprudentiel entourant le forfait-jours, en mettant fin à l'argumentaire selon lequel la rémunération élevée d'un salarié au forfait-jours compense déjà le fait que ce salarié pourra être amené à travailler au-delà de la durée légale

hebdomadaire de travail : le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel n'exonère pas l'employeur de la rémunération des heures supplémentaires.

Source : Cass. Soc., 14 décembre 2022 n°21-15.209

### LE SALARIÉ PEUT S'OPPOSER À LA MISE EN ŒUVRE DE LA CLAUSE DE MOBILITÉ POUR ATTEINTE À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Dans le cas d'un refus de mutation d'un salarié, il faut rechercher si la mise en œuvre de la clause de mobilité ne portait pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché.

Ici, un salarié avait été licencié pour avoir refusé deux propositions de mobilité, à Cuba et au Nigeria, en dépit de sa clause de mobilité, en invoquant une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale, au regard des nécessités

(suite page 6)

de scolarisation de ses enfants.

Cet arrêt rappelle qu'il existe des garde-fous et que l'employeur ne dispose pas d'une liberté totale puisqu'il doit être loyal dans la mise en œuvre de la clause : il doit respecter un délai de prévenance suffisant, justifier de l'existence d'intérêts légitimes de l'entreprise, et tenir compte des contraintes personnelles et familiales du salarié.

L'affaire est donc renvoyée devant la Cour d'appel, autrement composée, afin qu'il soit procédé à cette recherche avant d'en tirer les conséquences quant à l'existence ou non d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Source : *Cass. Soc.*, 28 juin 2023, n°22-11.227 F-D

### LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL QUI ENREGISTRE L'ENTRETIEN PRÉALABLE DE LICENCIEMENT DU SALARIÉ QU'IL ASSISTE NE COMMET PAS UNE FAUTE

Lors d'un entretien préalable de licenciement, le délégué syndical qui assiste le salarié enregistre à son insu les paroles échangées au cours de cet entretien. Le salarié porte plainte contre le représentant du personnel pour atteinte à l'intimité de sa vie privée. La Cour de cassation donne raison au délégué syndical : "L'entretien entre dans le cadre de la seule activité professionnelle du plaignant. Son enregistrement n'est, dès lors, pas de nature à porter atteinte à l'intimité de sa vie privée, quand bien même les propos enregistrés qu'il incrimine auraient été tenus dans un lieu privé".

Source : *Cour de cassation chambre criminelle* 12 avril 2023 Pourvoi n°22-83.581

### LA NÉCESSITÉ D'INTERVENIR TRÈS RAPIDEMENT PEUT TRANSFORMER L'ASTREINTE EN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La période d'astreinte se définit comme une période "pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de tra-

vail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise". Sinon, il s'agit d'une situation de travail effectif. Ainsi, la qualification de l'astreinte repose, notamment, sur le niveau de disponibilité exigé du salarié. C'est sur ce critère que se prononce ici la Cour de cassation en rappelant qu'un trop court délai prévu pour permettre l'intervention du salarié placé en astreinte peut justifier la requalification de cette période en temps de travail effectif. En l'espèce, le salarié (dépanneur autoroutier devant intervenir dans les 30 minutes) avait été soumis, au cours de cette période, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement au cours de cette période le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

Source : *Cass. soc.*, 21 juin 2023, n°20-21.843 F-D

### LORSQUE LE SALARIÉ PROTÉGÉ EST LICENCIÉ SUR LE FONDEMENT D'UNE AUTORISATION ADMINISTRATIVE ENSUITE ANNULÉE, ET QU'IL NE DEMANDE PAS SA RÉINTÉGRATION, SON CONTRAT EST ROMPU PAR L'EFFET DU LICENCIEMENT

La juridiction prud'homale ne peut donc pas se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire formée par le salarié protégé, même si sa saisine est antérieure à la rupture, dès lors que le salarié n'a pas demandé sa réintégration.

Source : *Cass. soc.*, 1<sup>er</sup> juin 2023, n°21-19.064

### SALARIÉ PROTÉGÉ ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

S'il est de jurisprudence constante qu'aucune modification de son contrat

de travail ne peut être imposée à un salarié protégé, la jurisprudence se rapproche ces dernières années de celle applicable aux salariés non-protégés et examine s'il s'agit d'une modification du contrat de travail (ne pouvant pas être imposée au salarié protégé) ou un changement des conditions de travail (dont le refus par le salarié protégé peut constituer une faute).

En l'espèce, concernant la modification des modalités de rémunération variable d'un commercial, pour déterminer si celle-ci constitue une modification de son contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié protégé, il faut rechercher s'il résultera de ces changements une baisse de rémunération du salarié protégé.

Source : *Conseil d'État*, 12 avr. 2023, n°449229

### IMPOSSIBILITÉ DE FONDER LE LICENCIEMENT SUR LE CONTENU D'UNE ATTESTATION PRODUITE EN JUSTICE EN FAVEUR D'UN COLLÈGUE

En raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté fondamentale de témoigner, le licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié dans le cadre d'une instance judiciaire, est atteint de nullité, sauf en cas de mauvaise foi de son auteur, laquelle ne peut résulter que de la connaissance qu'il avait de la fausseté des faits relatés.

Ici, l'attestation incriminée vantait les mérites de son collègue, et l'employeur estimait que ce témoignage était mensonger. Or, il ne pouvait légitimement être caractérisée la connaissance par la salariée de la fausseté des faits qu'elle avait relatés, et il ne pouvait donc en être déduit que le témoignage de la salariée procédait de la mauvaise foi.

Source : *Cass. soc.*, 14 juin 2023, n°22-16.977 F-D (et précédemment *Cass. Soc.*, 29 oct. 2013, n°12-22.447 PB)

# Jurisprudence collective



## PÉRIMÈTRE D'INTERVENTION DE L'EXPERT-COMPTABLE SOLLICITÉ PAR LE CSE

Dans le cadre de la consultation du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise, l'expertise peut valablement porter sur la situation du groupe auquel l'entreprise appartient et le rôle de cette entreprise au sein de ce groupe, les pouvoirs de l'expert-comptable étant les mêmes que ceux conférés au commissaire aux comptes en ce qui concerne l'accès aux documents ; mais elle ne peut en revanche porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation et les deux années précédentes, ainsi que sur les éléments d'information relatifs à ces années.

Source : Cass. Soc., 1<sup>er</sup> juin 2023, n°21-23.393

## LA PROTECTION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL PERDRE JUSQU'À CE QUE L'EMPLOYEUR SOIT INFORMÉ DE LA DÉMISSION DE SON MANDAT

Une salariée, déléguée syndicale, avait informé son syndicat de sa démission une semaine avant de recevoir une convocation à entretien préalable. Cette convocation à entretien préalable lui avait été remise avant que la salariée n'ait informé l'employeur de sa démission.

La Cour de cassation a considéré que la démission par un salarié de son mandat de délégué syndical prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle cette démission est portée à sa connaissance, même si le salarié concerné a déjà informé son syndicat.

Par conséquent, jusqu'à ce que le salarié informe l'employeur de sa démission, il bénéficie du statut protecteur et son licenciement nécessite l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Source : Cass. Soc., 14 juin 2023, n°21-18.559

## L'EMPLOYEUR PEUT VALABLEMENT S'OPPOSER À L'AUDITION DES SALARIÉS PAR L'EXPERT DÉSIGNÉ PAR LE CSE

Le CSE d'une entreprise avait décidé de recourir à une expertise dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. L'expert avait notifié à la société une lettre de mission dans laquelle il précisait les modalités de son intervention, qui portait limitativement sur les conditions de travail et devait être exclusivement réalisée au moyen d'entretiens avec les salariés.

La Cour de cassation a considéré que l'employeur pouvait valablement s'opposer à ce que ces entretiens soient conduits, sauf à obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés, même si le Code travail indique que l'expert a libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission et que l'employeur est tenu de lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

Source : Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.293

## PARITÉ DES LISTES DE CANDIDATS

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Ces dispositions sont d'ordre public

absolu, le protocole préélectoral ne peut donc pas y déroger.

Le respect de ces règles de représentation proportionnée des femmes et des hommes s'impose, par liste, à toute liste de candidats présentée par une organisation syndicale, indépendamment de la répartition selon leur sexe de l'ensemble des élus dans le collège considéré toutes listes confondues.

Source : Cass. Soc., 19 avril 2023, n°22-17.922

## PLUS D'EXPERTISE POSSIBLE UNE FOIS LA CONSULTATION DU CSE SUR UN PROJET DE RÉORGANISATION ACHÉVÉE

Une fois qu'il a rendu son avis consultatif - favorable ou défavorable - sur un projet de réorganisation et de restructuration, le CSE (dans l'espèce un CHSCT, mais la décision est transposable au CSE) ne peut plus décider de se faire assister par un expert pour étudier ce projet. Ici, à la date à laquelle il avait été décidé de voter une expertise, la consultation sur le projet était déjà terminée puisque le comité avait rendu un avis négatif sur le projet. A noter : cette impossibilité pour le CSE de voter une expertise une fois la consultation achevée vaut tant pour les consultations récurrentes (orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière et politique sociale, emploi et conditions de travail) que pour les consultations ponctuelles, notamment en cas de projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

## L'ORDRE DU JOUR DU CSE PEUT ÊTRE MODIFIÉ À LA DEMANDE DU SECRÉTAIRE MOINS DE 3 JOURS AVANT LA RÉUNION

L'employeur ne peut pas refuser d'inscrire à la demande du secrétaire un point à l'Ordre du jour sous prétexte que l'on est à moins de 3 jours de la réunion. En outre, malgré ce refus,

(suite page 9)

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

(ou budget des Attributions Economiques et Professionnelles)

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

COMBIEN ?



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

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

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

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

POURQUOI ?



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

Le budget de fonctionnement peut notamment servir à financer :

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



Expertise – Comptabilité – Assistance – Formation

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

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





le CSE peut valablement délibérer sur ce point le jour de la réunion. Il s'agissait ici de "l'inscription à l'ordre du jour d'un vote d'une résolution sur un droit d'alerte économique". Or, une telle demande est inscrite de droit à l'ODJ de la prochaine séance du comité (article L. 2312-63), et le délai de communication de l'Ordre du jour a été instauré dans l'intérêt des membres du CSE, et eux seuls peuvent se prévaloir d'une méconnaissance de ce délai.

Récemment, il avait également été admis que l'Ordre du jour pouvait être modifié en début de réunion par un vote unanime des membres présents (Cass. crim., 13 sept. 2022, n° 21-83.914). Ce qui avait permis de voter une délibération mandatant le secrétaire pour agir en justice pour délit d'entrave.

Source : Cass. Soc., 28 juin 2023, n°22-10.586, publié

### L'EMPLOYEUR DOIT INFORMER LE CSE SUR LES CONSÉQUENCES ENVIRONNEMENTALES D'UN PROJET DE DÉMÉNAGEMENT

Depuis la loi du 22 août 2021, dite "loi climat et résilience", le CSE doit être informé et consulté sur les conséquences environnementales des différents projets que l'entreprise est susceptible de mettre en place.

L'information tardive des élus sur les conséquences environnementales d'un projet de déménagement de l'entreprise permet au CSE d'obtenir du juge une prolongation du délai de consultation.

Voilà probablement l'une des premières décisions de justice concernant les nouvelles attributions du CSE en matière d'environnement. Ce jugement rendu par le Tribunal judiciaire de Nantes le 22 décembre 2022 montre à quel point le CSE a désormais toute légitimité pour s'emparer pleinement des questions d'environnement lorsqu'il est consulté sur un projet d'entreprise.

Par exemple, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou

les conditions de travail, l'information/consultation du CSE doit également porter sur les conséquences environnementales. Cela signifie que l'employeur doit fournir des informations suffisantes sur la question et que l'avis consultatif du CSE portera aussi sur ces conséquences environnementales.

De même, au cours des grandes consultations récurrentes du CSE, à savoir celle sur les orientations stratégiques l'entreprise, celle sur sa situation économique et financière et celle sur sa politique sociale et les conditions de travail, l'employeur doit informer le CSE sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

En l'espèce, cela concernait un projet de déménagement, pour lequel aucune information n'avait été donnée concernant notamment le "bilan carbone et l'impact environnemental du projet", "l'évaluation de l'impact du projet sur la saturation des transports publics de voyageurs", "les caractéristiques des nouveaux mobiliers et équipements (matière, consommation d'énergie, etc.)", ou "le traitement des anciens mobiliers et équipements (recyclage, réutilisation, valorisation des déchets, etc.)".

D'après le Tribunal judiciaire, ce n'est que tardivement que la direction avait présenté au CSE "une étude technique d'impact répondant aux exigences en la matière". En conséquence, "le délai d'information consultation n'a pu courir qu'à compter de cette date, sauf à priver la procédure de tout contenu concret".

D'où la décision du juge de reporter la date de l'avis à donner.

Source : Tribunal Judiciaire de Nantes, le 22 décembre 2022 N°RG : 22/01144

### LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DOIVENT ÊTRE PRIS EN COMPTE DANS L'ÉLABORATION DU PSE

Si une réorganisation présente des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, le PSE doit contenir des mesures de prévention et de protection précises et concrètes, sur lesquelles le

CSE doit avoir été régulièrement informé et consulté, sous peine de refus de validation ou d'homologation.

Par plusieurs décisions (8 février 2023, 21 mars 2023) le Conseil d'Etat précise comment les risques psychosociaux doivent être pris en compte par les entreprises lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est élaboré et comment les DREETS doivent le contrôler.

Source : Séance du 8 février 2023, Décision du 21 mars 2023

## A SAVOIR

### OBLIGATION D'UNE NOUVELLE CLAUSE DANS L'ACCORD OU LA CHARTE DE TÉLÉTRAVAIL EN FAVEUR DES SALARIÉS AIDANTS

Désormais, à compter du 21 juillet 2023, lendemain de la publication de la loi n° 2023-622, l'accord collectif ou la charte sur le télétravail devra comporter une nouvelle clause fixant "les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail". Cette nouvelle mention figure dans la liste des mentions obligatoires fixée à l'article L. 1222-9 du Code du travail.

Une telle clause n'existait jusqu'à maintenant que pour les travailleurs handicapés et les salariées enceintes.

Il pourra s'agir, par exemple, de fixer des règles différentes quant à la fixation des jours de télétravail pour pouvoir concilier au mieux l'exercice de l'activité professionnelle et la réalisation des tâches du proche aidant.

# Conges payés : les arrêts de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023

La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés. Différents arrêts ont été rendu à cette date, dont il ressort :

## ARRÊT N°1 : LES CP DOIVENT DORÉNAVANT ÊTRE CALCULÉS AUSSI SUR LES PÉRIODES D'ARRÊT MALADIE, MÊME NON PROFESSIONNELLE

Un salarié peut bénéficier des congés payés acquis pendant la suspension de son contrat de travail pour maladie non professionnelle, même si cette période d'arrêt maladie n'est pas du temps de travail effectif.

Car selon le droit de l'UE, lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé.

Source : Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-17.340 et n° 22-17.344

## ARRÊT N°2 : LES CP DOIVENT ÊTRE CALCULÉS SUR TOUTE LA PÉRIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Même si l'arrêt maladie pour accident du travail dure plus d'un an, le calcul des CP doit se faire sur la totalité de la durée de l'arrêt de travail, y compris la fraction excédant un an.

Car selon le droit de l'Union européenne, un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail. (et non, comme le prévoit la loi française, aux termes de laquelle l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.)

Source : Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-17.638



## ARRÊT N°3 : LE SALARIÉ EN CONGÉ PARENTAL A DROIT AU REPORT DE SES CP, MÊME SI LA PÉRIODE DE PRISE DES CONGÉS EST RÉVOLUE

Un salarié quittant l'entreprise a droit au paiement de ses congés payés acquis avant son départ en congé parental, même si la période de prise des congés était dépassée, car il était dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence. Les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent donc être reportés après la date de reprise du travail.

Source : Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-14.043

## ARRÊT N°4 : LE SALARIÉ A 3 ANS POUR RÉCLAMER LE PAIEMENT DE SES CP, SI L'EMPLOYEUR A MIS LE SALARIÉ EN MESURE D'EXERCER CE DROIT. SINON, PAS DE DÉLAI DE PRESCRIPTION.

Ici, une salariée demande un droit à congés payés depuis 2005, jusqu'en 2017, au moment où l'existence de son contrat de travail est enfin reconnue. Elle obtient d'abord gain de cause pour les périodes de référence de 2014 à 2017 uniquement (prescription triennale).

Mais la Cour de cassation va ensuite considérer que le délai de prescription des congés ne commence à courir que si l'employeur a mis le salarié en mesure – et a pris les mesures nécessaires – pour lui permettre d'exercer son droit. Le point de départ du délai de prescription de l'ICP doit donc être fixé à l'expiration de la période au cours de laquelle les CP auraient pu être pris, dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En application du droit de l'Union, la Cour de cassation juge que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir ici qu'au moment de la reconnaissance du contrat de travail.

Source : Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-10.529 et n° 22-11.106

**A noter :** en principe, l'application de ces arrêts est rétroactive, donc tout salarié ayant eu un arrêt de travail l'ayant privé d'une partie de ses congés payés serait fondé à saisir le CPH pour obtenir l'indemnité compensatrice correspondante. Reste à voir comme les salariés – et les employeurs – vont se saisir de ces arrêts.

Face à la **crise**,  
ne restez pas **isolés**

**REJOIGNEZ LA CFE-CGC**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

[www.fieci-cfcgc.org](http://www.fieci-cfcgc.org)
[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)
 Fieci CFE CGC
 @Fieci
 Fieci CFE-CGC

**AVANT D'EN AVOIR BESOIN**

**VÉRIFIEZ QUE VOUS ÊTES BIEN ACCOMPAGNÉ**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

[www.fieci-cfcgc.org](http://www.fieci-cfcgc.org)
[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)
 Fieci CFE CGC
 @Fieci
 Fieci CFE-CGC

**NE LAISSEZ PAS LE BURN OUT VOUS SUBMERGER**

**stress**

- travail en retard
- panique
- absentéisme
- conflits isolement
- anxiété crise
- insomnie
- fatigue intense
- dispute surménagement
- douleurs physiques

**CONTACTEZ VOS ELUS**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

[www.fieci-cfcgc.org](http://www.fieci-cfcgc.org)
[contact@fieci-cgc.com](mailto:contact@fieci-cgc.com)
 Fieci CFE CGC
 @Fieci
 Fieci CFE-CGC

**UNIS pour être plus fort**

**REJOIGNEZ LA CFE-CGC**

[www.fieci-cfcgc.org](http://www.fieci-cfcgc.org)
 Fieci CFE CGC
 @Fieci
 Fieci CFE-CGC

contact@fieci-cgc.com

## Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe recommande au gouvernement français de modifier sa législation relative à l'indemnisation du licenciement abusif



À la suite des réclamations contre la France présentées par plusieurs syndicats et des rapports qui lui ont été transmis par le Comité européen des droits sociaux (CEDS), le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a adopté une recommandation à destination de l'État français relative au barème Macron que les juges nationaux sont contraints d'appliquer depuis septembre 2017, lors de la fixation du montant de l'indemnisation à accorder aux salariés victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et qui a été validé à plusieurs reprises par la Cour de cassation.

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) avait estimé que les plafonds du barème, prévus par l'article L. 1235-3 du code du travail, ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur. En outre,

le juge ne dispose que d'une marge de manœuvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés. (CEDS, déc., 23 mars 2022, n° 160/2018, CEDS, déc., 5 juill. 2022, n° 175/2019),

La Cour de cassation, dans le communiqué accompagnant les arrêts précités, avait pris soin de préciser que les décisions du CEDS ne produisaient aucun effet contraignant en droit français. Et elle avait ajouté que l'article 24 de la Charte sociale européenne n'avait pas d'effet direct, les employeurs et les salariés ne pouvant pas s'en prévaloir devant le juge en charge de trancher leur litige.

Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe a donc choisi la voie des recommandations, adressées au gouvernement français, visant à :

- poursuivre ses efforts visant à garantir que le montant des dommages

et intérêts pécuniaires et non pécuniaires accordés aux victimes de licenciement injustifié sans motif valable soit dissuasif pour l'employeur, afin d'assurer la protection des travailleurs contre ces licenciements injustifiés ;

- réexaminer et modifier, le cas échéant, la législation et les pratiques pertinentes afin de garantir que les indemnités accordées dans les cas de licenciement abusif, et tout barème utilisé pour les calculer, tiennent compte du préjudice réel subi par les victimes et des circonstances individuelles de leur situation ;

- rendre compte des décisions et mesures prises pour se conformer à la présente recommandation dans le rapport sur le suivi des décisions relatives aux réclamations collectives, à fournir dans deux ans. ≈

*Recommandation CM/RecChS(2023)3, 6 sept. 2023*

## Quelques évènements auxquels nous étions présents en cette rentrée de septembre



6<sup>e</sup> Édition du Rendez-vous des ESN & ICT (Numeum)



Séminaire annuel d'AOPS sur l'actualité de la Protection Sociale & Formation Prévoyance-Santé à la Maison de la Chimie



40 ans du Groupe Alpha à la Maison de la Mutualité.  
Débats : les Enjeux des temps modernes



Réunion de rentrée du Comptoir des Branches (Malakoff Humanis)

# Calendrier FIECI CFE-CGC 2<sup>nd</sup> semestre 2023

Format	Intitulé de la formation / du webinaire	Date	Heure
Webinaire	Décrypter les données sociales	19 sept.	10h00/12h00
Webinaire	Les fondamentaux d'un régime santé	19 sept.	14h00/16h00
Présentiel	Ouverture sur le syndicalisme	21 et 22 sept.	09h30/17h30
Hybride	Enjeux environnementaux et implications pour les entreprises et les CSE	22 sept.	09h30/17h30
Hybride	Savoir lire les comptes de l'entreprise	25 sept.	09h30/17h30
Présentiel	Préparer les élections professionnelles et la négociation du PAP	26 sept.	09h30/17h30
Webinaire	RCC, PDV, PSE : s'y retrouver dans les nouvelles formes et restructurations	28 sept.	09h30/11h00
<b>OCTOBRE</b>			
Hybride	Les essentiels du CSE (à l'attention des nouveaux élus)	03 oct.	09h30/17h30
Présentiel	Gérer les situations et les personnes difficiles	05 et 06 oct.	09h30/17h30
Webinaire	Difficulté de recrutement : négocier une politique sociale attractive	10 oct.	10h00/12h00
Présentiel	Maîtriser les principes du droit du travail	12 oct.	09h30/17h30
Webinaire	NAO et partage de la valeur ajoutée	12 oct.	10h00/12h00
Présentiel	Expression orale et gestuelle	16 et 17 oct.	09h30/17h30
Présentiel Lyon	Considérer le handicap dans les entreprises	19 oct.	09h30/17h30
Webinaire	Les fondamentaux d'un régime prévoyance	19 oct.	10h00/12h00
Présentiel	Communication écrite	23 et 24 oct.	09h30/17h30
Hybride	Les essentiels en droit du travail	26 oct.	09h30 17h30
Présentiel	Entretien préalable au licenciement	26 oct.	09h30 17h30
Webinaire	RCC, PDV, PSE	27 oct.	10h00/12h00
<b>NOVEMBRE</b>			
Présentiel	Technique de négociation niveau 1	02 et 03 nov.	09h30/17h30
Webinaire	Représentant du personnel : Comment agir en faveur de la transition écologique dans l'entreprise	7 nov.	10h00/12h00
Webinaire	Le budget de fonctionnement du CSE	8 nov.	10h00/12h00
Présentiel Paris	Considérer le handicap dans les entreprises	9 nov.	09h30/17h30
Présentiel	Harcèlement et discrimination	13 et 14 nov.	09h30/17h30
Présentiel	Responsabilité sociétale des entreprises et développement durable	13 et 14 nov.	09h30/12h00
Webinaire	Accompagner les futurs retraités	14 nov.	14h00/17h00
Présentiel	Expression orale et gestuelle niveau 2	16 et 17 nov.	09h30/12h00
Présentiel	Prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	20 nov.	09h30/17h30
Présentiel	Enjeux RSE pour les CSE de la branche Syntec	21 nov.	09h30/12h00
Hybride	Savoir lire un bulletin de paie	23 nov.	09h30/17h30
Webinaire	L'emploi des seniors	24 nov.	10h00/12h00
Hybride	Les moyens d'action du CSE	28 nov.	09h30/17h30
Présentiel	Harcèlement et discrimination niveau 2	29 et 30 nov.	09h30/17h30
<b>DÉCEMBRE</b>			
Webinaire	Harcèlement sexuel et agissements sexistes : comment en parler ?	4 déc.	10h30/12h00
Hybride	De la GPEC à la GEPP : maîtriser les fondamentaux et les outils	5 déc.	09h30/17h30
Présentiel	Entretien préalable au licenciement	7 déc.	09h30/17h30
Présentiel	Management de l'équipe syndicale	7 et 8 déc.	09h30/17h30
Webinaire	Les jurisprudences sociales remarquables du dernier trimestre	11 déc.	10h30/12h00
Hybride	Épargne salariale - Participation et intéressement	12 déc.	09h30/17h30
Présentiel	Technique de négociation niveau 2	14 et 15 déc.	09h30/17h30
Présentiel	Le CSE	14 et 15 déc.	09h30/17h30

**Saviez-vous  
que la FIECI CFE-CGC met également  
à notre disposition des cycles de formations obligatoires  
"CSE" et "CSSCT" ?**

- Car, favoriser leurs solutions et non celles proposées par notre Direction, c'est :
- Répondre au plus près à nos attentes compte-tenu d'une meilleure connaissance des métiers de notre branche, de l'environnement syndical et des relations avec l'entreprise,
  - Proposer des formations de qualité destinées à parfaire nos compétences d'élus,
  - Maintenir une relation de proximité avec le formateur à l'issue du cycle en cas de besoin,
  - Garantir la confidentialité des documents échangés et des sujets abordés,
  - Former de manière plus souple dans une réelle démarche globale grâce aux outils de digitalisation proposés.

Alors qu'en pensez-vous ?



**Tu as complètement raison !**  
Sais-tu que 2 cycles sont programmés ?  
**Un cycle CSE/CSSCT spécifiquement dédié aux élus issus  
d'entreprises de moins de 50 salariés les :**  
**25, 26, 27 octobre 2023 (partie CSE)**  
**et les 06, 07 novembre 2023 (partie CSSCT)**  
**Puis un cycle CSSCT les :**  
**16 et 17 novembre et 27, 28, 29 novembre 2023**  
**Et si l'on engageait dès maintenant notre inscription ?**

## La parité homme-femme dans les CSE

Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. **Les listes doivent se composer alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidat de l'un des sexes.** Lorsque le nombre de candidats à désigner pour chaque sexe n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5, et à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5. En cas de stricte égalité femmes/hommes dans la liste électorale et de nombre impair de sièges à pourvoir, la liste de candidats pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire. Lorsque l'application de ces règles conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, la liste peut comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Toutefois, ce candidat ou cette candidate ne pourra pas figurer en première position sur la liste.

Exemple : Dans l'entreprise Y, le 2e collège compte 100 salariés, comprenant 4 % d'hommes et 96 % de femmes. Le nombre de sièges attribué à ce collège est de 5 titulaires et 5 suppléants. Pour déterminer la répartition des sièges entre les femmes et les hommes, il faut effectuer le calcul suivant :

- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage d'hommes = nombre de candidats hommes ;
- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage de femmes = nombre de candidats femmes.

Transposé au 2e collège de l'entreprise Y, cela donne :

$$5 \times 4 / 100 = 0,2, \text{ arrondi à l'entier inférieur} = 0 \text{ siège}$$

$$5 \times 96 / 100 = 4,8, \text{ arrondi à l'entier supérieur} = 5 \text{ sièges}$$

Dans la version issue de la loi Rebsamen, il n'était pas possible, par application de la loi, de présenter un candidat homme, aussi bien comme titulaire que comme suppléant. Avec le nouveau texte issu de l'ordonnance Macron, il est désormais possible de présenter un homme, sous réserve de ne pas le faire figurer en première position dans la liste. L'objectif de la loi Rebsamen, comme l'indiquaient les interventions du Ministre du travail lors des débats parlementaires était de permettre une meilleure représentation des femmes dans les institutions représentatives du personnel. Or, il est vrai qu'en instaurant une règle stricte et indérogable de représentation proportionnée des femmes et des hommes sur les listes de candidats, cela peut aboutir, dans certains cas, à empêcher des femmes ou des hommes d'accéder aux listes. Le juge a donc été amené à contrôler la conformité de ces règles au principe de liberté syndicale, reconnu par plusieurs conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), ainsi que plusieurs textes européens.

**ATTENTION !** Le protocole d'accord préélectoral (PAP) doit mentionner la part d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral. Une fois le PAP signé selon la règle de la double majorité, il n'est plus possible pour les organisations syndicales de revendiquer une proportion d'hommes et de femmes composant le corps électoral différente de celle figurant dans le PAP, dès lors que : - le PAP a été signé sans réserve par les OS ; - des candidats ont été présentés par les OS aux élections sans réserve.

**ATTENTION !** Lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5 conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, la Cour de cassation précise que "les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues". Ces dispositions étant d'ordre public absolu, le protocole préélectoral ne peut y déroger en imposant que la liste comporte obligatoirement un candidat du sexe sous-représenté.

### matinée juridique

Une nouvelle fois, la FIECI a le plaisir d'inviter ses adhérents à notre prochaine  
**Matinée Juridique**

**JEUDI 26 OCTOBRE 2023  
de 09h00 à 12h30**

**Au sein de l'Hôtel IBIS CLICHY-  
BATIGNOLLES**

**10 rue Bernard Buffet - 75017 Paris**

**ayant pour thème :**

**Focus sur les principaux arrêts  
en Droit Social - Individuel et Collectif :  
AVRIL 2023 À CE JOUR**

**Vous devez obligatoirement vous inscrire au  
préalable en répondant au mail que vous avez  
précédemment reçu. Espérant vous y retrouver !**

### urgence élections

**Cycle 2021-2024, mobilisons-nous pour gagner !**

De nombreuses élections vont continuer à se présenter au cours de ces prochains mois. Nous avons pour quelques établissements négociés ou allons négocier le protocole grâce à l'action de militants, que nous ne manquons pas une nouvelle fois de remercier.

Pour que cette mobilisation ait un sens il nous faut identifier des candidats.

**C'est pourquoi, nous avons besoin de votre aide...**

Si vous avez connaissance d'entreprises dans lesquelles nous pouvons présenter des candidats (quel que soit le secteur, nous orienterons vers la Fédération compétente), merci de les orienter vers nous ! Si vous souhaitez être candidat dans votre entreprise et avez besoin d'aide, alors contactez-nous ! Nous serons ravis d'échanger avec vous. Nous comptons sur vous !

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

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

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

**MERCI A TOUS POUR VOTRE AIDE !**

# swile

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

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



TOUS LES AVANTAGES  
SALARIÉS ENFIN RÉUNIS  
DANS UNE SEULE CARTE.

**swile card**

TITRES-RESTO | CADEAUX | MOBILITÉ