

≈ édito

Pour une éthique de la responsabilité...



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

FAJ	p. 3
Jurisprudence	p. 4 à 10
Élections TPE	p. 11
Réseaux sociaux	p. 11
Congés et maladie	p. 13
Formation	p. 14-15
Matinée juridique	p. 16
Affiches	p. 16
Harcèlement	p. 17
Événements	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°60 - Mars 2024

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

L'action syndicale se heurte aujourd'hui - plus que jamais - à des résistances provenant d'intérêts divergents, de mutations technologiques accélérées et aussi d'approches culturelles souvent contradictoires ; le Représentant du personnel, quel que soit son périmètre de responsabilités, ne peut donc éviter une réflexion d'ordre éthique sur la pertinence de ses interventions dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise. Nos prises de positions syndicales peuvent s'analyser suivant une idée et deux éthiques selon Max Weber, l'un des fondateurs de la sociologie, dont la pensée a été reprise et diffusée en France dans la deuxième moitié du 20^e siècle par d'autres penseurs éminents comme Raymond Aron et Edgar Morin.

1. L'idée de la Vérité : sachant que le vrai est la correspondance entre ce qui est dit et ce qui est réel. La vérité s'oppose donc à l'erreur et au mensonge. Lors d'une négociation, on peut dire pleinement la vérité ou mentir effrontément. On peut aussi faire preuve de malice, en énonçant des demi-vérités, bref en rusant. Mais la Vérité peut-elle exprimer pleinement la complexité du réel ? évidemment non, d'où les limites de toute argumentation...

2. L'éthique de la conviction : elle consiste à rester sincère, cohérent dans nos propos, nos actes et nos valeurs de références. Il s'agit du souci de ne pas trahir ces « fondamentaux » ou les normes portées. Il faut dire la vérité, et il est louable de dire la vérité pour la vérité. Les actions menées doivent être en cohérence avec une conviction. L'acteur du dialogue social devient « moral » et n'a pas à se soucier des conséquences, dès lors que son intention est pure, et ses valeurs respectées.

3. L'éthique de la responsabilité : elle est rationnelle par rapport à une fin, c'est-à-dire au but poursuivi. Cette éthique se caractérise par son attention aux moyens et à leur efficacité dans l'atteinte de l'objectif recherché. C'est la volonté de parvenir à un consensus, de s'imposer une obligation de réussite ; d'analyser les moyens dont on dispose et leur efficacité pour parvenir au but que l'on s'est fixé ; quelques exemples dans le monde du travail :

- La négociation salariale ; il est relativement aisé de juger une proposition patronale insuffisante pour cause de non couverture de l'inflation, de constat que les gains de productivité ne bénéficient qu'aux actionnaires, etc. Certes, on peut ne pas signer une proposition vue comme insuffisante, mais s'il est néanmoins possible de négocier et d'obtenir des gains significatifs sur les dispositifs dits « périphériques de salaires », que faire alors... « en responsabilité » ?

- Le droit à la déconnexion, obtenu dans la branche des BET par la FIECI peut être compris comme la possibilité/l'autorisation de ne pas décrocher son téléphone en dehors des heures de travail... mais notre client nous appelle, et c'est l'occasion de gagner ou de sécuriser un contrat : ne va-t-on pas sacrifier notre droit légitime au bénéfice de l'intérêt commercial et économique de l'entreprise, et indirectement aussi à notre intérêt individuel et financier ? Et ce, « en responsabilité ».

- Créer des alliances quelquefois inattendues, trouver des compromis, ce qui suppose la capacité de faire des concessions, etc.

Cette éthique de la responsabilité suppose la rationalité des acteurs ; leur souci de pragmatisme. Max Weber la qualifie parfois « d'éthique du succès » ou « d'éthique d'adaptation au possible ».

Je nous propose donc de développer, dans l'action, cette dimension éthique dans le quotidien de notre engagement. Elle seule permet de dépasser les raisonnements cartésiens ou les certitudes idéologiques. Elle nous permet aussi de sortir des contradictions paralysantes héritées souvent de la pensée dogmatique : le social opposé à l'économique, le dirigeant au subordonné, etc.

Nul n'est obligé de lire ou de relire Max Weber ; mais efforçons nous de mettre cette éthique de la responsabilité en pratique.

swile

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

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

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



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE CARTE.

TITRES-RESTO | TITRES CADEAUX | DÉPLACEMENTS PRO

swile.co

La **FIECI CFE-CGC** est votre partenaire de confiance pour défendre vos droits et protéger vos intérêts professionnels. La défense des salariés se situe souvent au plan collectif (conventions collectives, accords, élections des IRP, etc.).



Vous faites face à un désaccord avec votre employeur ? Ne laissez pas les questions juridiques vous submerger.

Notre **Fonds d'Assistance Juridique (F.A.J.)** a pour but d'assister, de défendre, d'exercer des recours et de prendre en charge financièrement ses membres **dans le domaine du droit social individuel.**

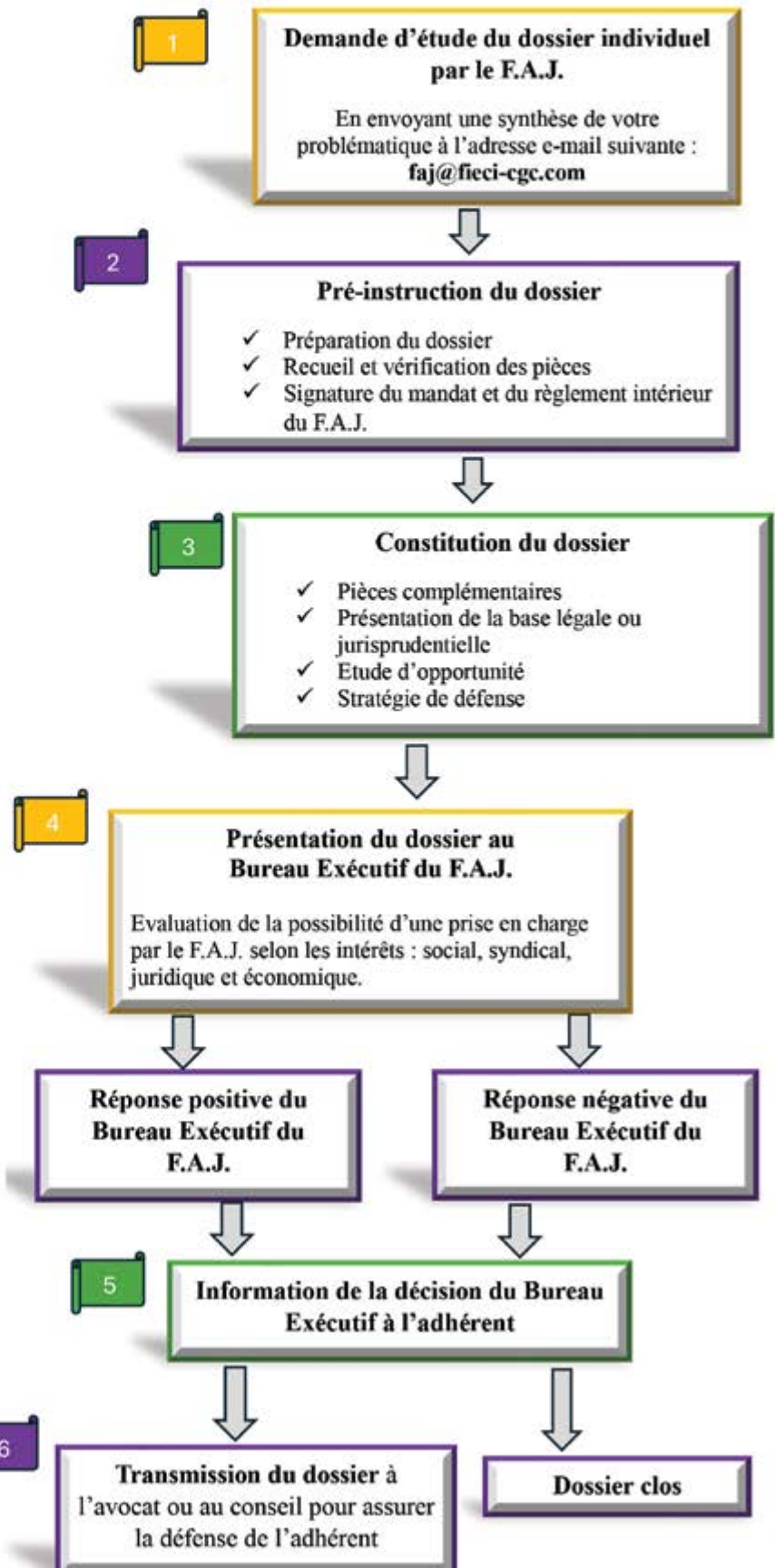
Pour en bénéficier, il faut être adhérent depuis deux ans ou à défaut, adhérer et s'acquitter d'un droit d'entrée correspondant à deux années de cotisation au tarif « salarié actif ». Il est impératif de maintenir votre adhésion tout au long de la procédure judiciaire.



Coordonnées du F.A.J. :

FIECI CFE-CGC
22 rue de l'Arcade
75008 PARIS
Téléphone : 01.42.46.33.33
Courriel : faj@fici-cgc.com

Processus F.A.J.



Jurisprudence individuelle



CDD TRANSMIS PAR MAIL

Un salarié est embauché en CDD du 25 juin 2018 au 31 décembre 2018. Il demande la requalification de son CDD en CDI pour absence de signature du contrat. En effet, il avait reçu le CDD le 17 octobre seulement. L'employeur se défend en produisant une attestation de son expert-comptable disant que le contrat avait selon lui été transmis par mail au salarié le 22 juin. Mais la seule transmission par mail ne justifie pas de la transmission du contrat dans les délais légaux, et le CDD n'était pas non plus signé : l'omission de la signature d'un contrat de travail CDD entraîne donc ici, à la demande du salarié, la requalification en CDI.

Source : Cass. Soc. 15 novembre 2023, n° 22-15.715

CLAUDE DE NON-CONCURRENCE ET CLAUDE PÉNALE

Le contrat de travail d'un salarié prévoit une clause de non-concurrence, avec une contrepartie financière, et une cause pénale correspondant à 2 ans de salaire brut en cas de non-respect de cette clause. Le salarié quitte l'entreprise et est engagé dans une entreprise concurrente. L'employeur lui réclame alors le remboursement de l'indemnité de non-concurrence et le paiement de la clause pénale (plus de 100.000

euros). Les juges d'appel ordonnent le remboursement de l'indemnité et fixent la clause pénale à 2.000 € seulement, l'employeur ne démontrant pas son préjudice financier.

La Cour de cassation décide, à l'inverse, que la clause pénale, sanction contractuelle du manquement d'une partie à ses obligations, s'applique du seul fait de cette inexécution, sans que le créancier de l'obligation n'ait à rapporter la preuve de son préjudice.

Source : Cass. Soc. 15 novembre 2023, n° 21-15.543

FAUTE LOURDE ET RUPTURE CONVENTIONNELLE

Un ouvrier du bâtiment refuse plusieurs fois de travailler avec son harnais de sécurité et son casque. Son employeur envisage d'abord un licenciement pour faute lourde, mais considérant l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (7 ans), il lui propose le choix entre un licenciement pour faute lourde et une rupture conventionnelle. Le salarié choisit la rupture conventionnelle. Puis, il en demande la nullité, pour violence, car acceptée selon lui uniquement sous la menace d'un licenciement pour faute lourde. La Cour de cassation considère pourtant que la RC était valable : le salarié ne rapportait pas la preuve d'un vice du consentement.

L'existence, au moment de la conclusion de la convention de rupture, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture. Le salarié n'avait pas usé de son droit de rétractation et n'établissait pas que la rupture conventionnelle avait été imposée par l'employeur.

Source : Cass. Soc. 15 novembre 2023, n° 22-16.957

UN EMPLOYEUR PEUT-IL PRODUIRE LES ENREGISTREMENTS CLANDESTINS DES ENTRETIENS PRÉALABLES D'UN SALARIÉ (PREUVE OBTENUE DE MANIÈRE DÉLOYALE OU ILLICITE) ?

Un responsable commercial est licencié pour faute grave. Il avait expressément dit qu'il refusait de fournir à son employeur le suivi de son activité commerciale. Cela avait été enregistré à son insu. L'employeur avait produit cet enregistrement devant les juges pour justifier la faute grave. Pour le salarié, la preuve était déloyale. Pour l'employeur, l'enregistrement était le seul moyen de prouver que le salarié reconnaissait sa faute : il était donc nécessaire à la protection des intérêts de l'entreprise. La Cour de cassation tranche ainsi la question de savoir si dans un procès civil on doit écarter une preuve obtenue de manière illicite ou déloyale : "Il y a lieu de considérer désormais que, dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit stricte-

ment proportionnée au but poursuivi”.

Donc, pour défendre ses intérêts, un employeur peut fournir une preuve obtenue à l'insu du salarié pour justifier un licenciement dès lors qu'il s'agit du seul moyen pour lui de prouver la faute invoquée.

Source : *Cour de Cass. ass. plén., 22 décembre 2023, n°20-20.648*

UN SALARIÉ PEUT-IL PRODUIRE DES ENREGISTREMENTS CLANDESTINS (PREUVE OBTENUE DE MANIÈRE DÉLOYALE OU ILLICITE) ?

Un salarié enregistre clandestinement un entretien organisé par le CHSCT, auquel participait aussi le médecin du travail et l'inspecteur du travail. Cette audition était organisée dans le cadre d'une enquête liée à l'accusation de harcèlement moral du salarié à l'encontre de son employeur. Pour obtenir la nullité de son licenciement consécutif à un harcèlement moral, le salarié produit cet enregistrement, ainsi que d'autres éléments, comme notamment des attestations de collègues. L'enregistrement clandestin était-il recevable ici ? La Cour de cassation répond par la négative : le salarié produisait d'autres éléments de preuve laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral. La production de cet enregistrement clandestin n'était donc pas ici indispensable à l'exercice du droit à la preuve.

Source : *Cass. Soc., 17 janvier 2024, n°22-17.474*

PRISE D'ACTE OU DÉMISSION ?

Un salarié rompt son contrat de travail par email. Il indique : "J'ai finalement renoncé à exercer mes fonctions plus avant parce que j'étais harcelé moralement et ma santé ne pouvait plus se dégrader davantage", puis il demande au CPH la requalification de cette rupture en licenciement. Il est débouté par la Cour d'appel : dans l'email, le salarié ne sollicite aucune requalification de cet

acte de rupture, qui devait donc s'analyser comme une démission. Mais le salarié doit-il expressément demander la requalification de sa démission en prise d'acte dans la lettre de rupture ? Non, selon la Cour de cassation, car l'email contenait des griefs à l'encontre de l'employeur de nature à rendre sa démission équivoque : la rupture constituait donc en réalité une prise d'acte.

Source : *Cass. Soc., 13 décembre 2023, n°22-18.670*

CONGÉS PAYÉS PRIS SANS AVOIR ÉTÉ PRÉALABLEMENT POSÉS : EST-CE UNE FAUTE GRAVE ?

Un salarié est licencié pour faute grave car son employeur lui reproche d'être parti en congés durant tout le mois d'août sans avoir fait une demande de congés préalable. Le salarié se défend en disant que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations liées à l'organisation des congés payés. La carence de l'employeur permet-elle au salarié de les prendre sans accord préalable de l'employeur ? Non répond la Cour de cassation, car à supposer que l'employeur n'ait pas respecté ses obligations relatives aux dates des congés, l'absence du salarié, tout le mois d'août, sans prévenir son employeur, ne constitue pas une faute grave, mais une cause réelle et sérieuse de licenciement. En effet, l'intéressé aurait pu être autorisé à prendre ses congés s'il avait formulé sa demande auprès de son employeur et s'il n'avait pas épuisé tous ses jours de congés. Le licenciement est donc justifié, mais non fautif.

Source : *Cass. Soc., 13 décembre 2023, n° 22-17.890*

SURVEILLANCE DES LOCAUX

Un employeur installe un système de vidéosurveillance dans l'entrepôt de l'entreprise, sans en informer au préalable les salariés. Un salarié est filmé en train de voler de l'essence et est licencié pour faute grave. Pour l'employeur,

la société n'était pas tenue d'informer préalablement les salariés du système qui n'avait pas pour objet de contrôler l'activité des salariés, car il n'y avait aucun poste de travail dans l'entrepôt, mais seulement des cuves, véhicules et rangements, et les caméras ne filmaient que la zone de l'entrepôt permettant l'accès aux cuves de gasoil. En outre, l'installation de ce système de surveillance avait seulement eu pour objet ici d'identifier des auteurs de vol.

Pourtant, la preuve n'est pas jugée recevable par la Cour de cassation : l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, mais il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle sans avoir au préalable informé les salariés et le CSE. Le système permettait aussi de contrôler et de surveiller l'activité des salariés entrant dans cette zone pendant l'exécution de leur travail : l'employeur avait donc de ce fait l'obligation de les informer de la mise en place de ce dispositif.

Source : *Cass. Soc., 6 décembre 2023, n° 22-16.455*

FAUTE GRAVE ET DÉLAI POUR LICENCIER

Un salarié est convoqué le 28 janvier 2017 à un entretien préalable au licenciement, puis est licencié le 27 février 2017 pour faute grave. La lettre de licenciement fait état de faits antérieurs au 28 novembre 2016, ces faits s'étant poursuivis au-delà de cette date. Le salarié conteste la faute grave, l'employeur n'ayant pas agi dans un délai suffisamment court. La Cour de cassation lui donne raison car la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la procédure de licenciement doit intervenir dans un "délai restreint" après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués, dès lors qu'aucune vérification n'est néces-

(suite page 6)

saire. Or ici, l'employeur a attendu près d'un mois.

Source : Cass. Soc., 20 décembre 2023, n° 22-21.685

REPRISE DU SALAIRE EN CAS D'INAPTITUDE : POINT DE DÉPART ?

Un salarié est déclaré inapte avec dispense de reclassement le 2 juillet 2020. L'employeur conteste cette décision, et dans l'attente de la décision du CPH, le salarié n'est ni reclassé ni licencié. Le CPH rend une ordonnance le 22 septembre 2020, pour demander une expertise. La décision de l'expertise validant l'inaptitude est donnée le 25 mars 2021. Le salarié demande le paiement de son salaire à compter du 2 août 2020, soit 1 mois après l'expiration du délai d'un mois après le constat d'inaptitude du 2 juillet 2020. Mais pour l'employeur, le délai de reprise du salaire ne peut courir qu'à compter de la décision définitive relative à la constatation de l'inaptitude. On se demande alors quel est le point de départ du délai pour la reprise du salaire, en cas de décision d'inaptitude contestée par l'employeur : un mois après la décision ou un mois après la confirmation ? La Cour de cassation rappelle que l'obligation de reprise du salaire s'impose à défaut de reclassement ou de licenciement à l'expiration du délai d'un mois du constat d'inaptitude, y compris en cas de contestation de l'avis d'inaptitude, donc à compter d'un mois après la décision.

Source : Cass. Soc., 10 janvier 2024, n° 22-13.464

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Un directeur réclame des rappels de salaire pour heures supplémentaires : il présente un tableau correspondant à des heures supplémentaires effectuées par semaine, de la semaine 30 de 2014 à la semaine 27 de 2017. Il ne produit ni un décompte quotidien, ni aucune am-

plitude horaire ou hebdomadaire de ses journées. Les juges d'appel le déboutent : pas assez précis, ni documenté. Mais la Cour de cassation considère elle que ces éléments sont suffisants pour démontrer l'existence d'heures supplémentaires, et que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre.

Source : Cass. Soc., 10 janvier 2024, n° 22-17.917

JOURS RTT PRIS OU NON PRIS

Un salarié réclame le paiement de 76,89 jours de RTT, qu'il n'avait pas pris selon lui. En effet, son bulletin de paie de juillet 2016 mentionnait un nombre de 76,89 jours RTT, avec la mention "pris", ce solde étant ramené à 0 jour RTT sur le bulletin de paie suivant d'août 2016. Il est débouté par la Cour d'appel car il n'apporte pas d'éléments probants démontrant que ces jours n'ont pas été pris. La Cour de cassation considère à l'inverse que la mention sur les bulletins de paie des jours "pris" au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative. La charge de la preuve de leur octroi effectif et de leur prise incombe donc à l'employeur.

Source : Cass. Soc., 10 janvier 2024, n° 22-17.917

ABSENCE INJUSTIFIÉE

Un salarié ayant un poste important de Chargé des achats stratégiques s'était absenté pendant près d'un mois, sans justification. Il était au chevet de sa mère malade (ce que savait l'employeur). Le salarié avait été mis en demeure de justifier son absence, puis licencié pour faute grave. La faute grave était-elle justifiée ici ? Non répond la Cour de cassation, car les faits reprochés au salarié d'absence injustifiée étaient établis, mais au regard du contexte tenant à son ancienneté, à son passé disciplinaire irréprochable, et à la nécessité de porter assistance à

sa mère âgée, malade et isolée, ils ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise.

Source : Cass. Soc., 17 janvier 2024, n° 22-24.589

CLAUDE DE NON-CONCURRENCE

Un employeur supprime le paiement d'une indemnité de non-concurrence à un salarié : il avait été embauché chez un concurrent, après sa démission, alors qu'il avait une clause de non-concurrence qui lui interdisait de travailler chez un concurrent pendant 24 mois. N'ayant travaillé que 6 mois chez le concurrent de son ex-employeur, le salarié réclame alors le paiement de l'indemnité sur les 18 mois restants. La Cour de cassation tranche : Le salarié qui méconnaît, même sur une période limitée, sa clause de non-concurrence, ne peut prétendre ensuite au versement de la contrepartie financière afférente à cette même clause.

Source : Cass. Soc., 24 janvier 2024, n° 22-20.926

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET RENONCIATION À LA CLAUDE DE NON-CONCURRENCE

Le contrat de travail d'un directeur financier contenait une clause de non-concurrence prévoyant la possibilité de renonciation par l'employeur au plus tard au dernier jour du préavis entièrement exécuté ou dans les 15 jours suivant la date de départ effectif en cas d'inobservation ou d'exécution partielle du préavis. Les parties signent une rupture conventionnelle le 11 avril 2017, avec une date de rupture au 23 mai 2017. Par lettre du 30 mai 2017, l'employeur informe le salarié de la levée de son obligation de non-concurrence. Le salarié conteste et réclame le paiement de l'indemnité de non-concurrence.

(suite page 8)



90 SALARIÉS À VOTRE ÉCOUTE

Dont 80 expert-e-s aux profils variés et complémentaires, spécialisé-e-s par secteur d'activité.

35 SPÉCIALISTES SOCIAUX

Pour agir sur la rémunération, l'emploi, la formation et la GEPP.

UN CABINET INDÉPENDANT

Transparent financièrement, au service de l'intérêt commun et du dialogue social.

HABILITÉ CSE-SSCT

Pour vous accompagner en cas de risque grave, projet important, introduction de nouvelles technologies et négociation de l'égalité professionnelle.

PARTENAIRE DE LA



DES EXPERTS À VOS CÔTÉS POUR AGIR

INFORMATIONS CONSULTATIONS RÉCURRENTES

Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale, conditions de travail et emploi

EXPERTISES PONCTUELLES

Licenciement économique collectif
Projets importants
Changements structurels
Risque grave
Droit d'alerte économique

ACCOMPAGNEMENT & NÉGOCIATION

Égalité professionnelle
APC, RCC, APLD
NAO
Prérogatives du CSE

SE FORMER POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

Nouveaux Élus, Économique et social, Santé, Sécurité, Conditions de Travail, Négociation, Risques psychosociaux, Référent Harcèlement Sexuel

DES CONSULTANTS DISPONIBLES ET ENGAGÉS

**N'HÉSITEZ PAS
À FAIRE APPEL À NOUS !**

PARIS

01 40 26 47 38

infos@sextant-expertise.fr



www.sextant-expertise.fr

L'EXPERT CSE
QUI FAIT BOUGER LES LIGNES



LILLE

01 40 26 47 38

NANTES

02 72 24 26 19

BORDEAUX

05 87 48 00 79

LYON

04 27 86 15 62

AIX-EN-PROVENCE

04 84 49 22 76

La Cour de cassation donne raison au salarié : En matière de RC, l'employeur, s'il souhaite renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires. La convention de rupture signée le 11 avril 2017 prévoyait une date de rupture au 23 mai 2017, la renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence, le 30 mai 2017, était donc trop tardive.

Source : Cass. Soc., 24 janvier 2024, n° 22-20.201

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : QUID EN L'ABSENCE DE MISE EN PLACE PAR L'EMPLOYEUR D'UN SYSTÈME DE CONTRÔLE FIABLE ET OBJECTIF DE LA DURÉE DU TRAVAIL ?

En cas de litige sur le nombre d'heures de travail accomplies, le régime de la preuve est réparti entre le salarié et l'employeur. Ici, une salariée demande le paiement d'heures supplémentaires et de contrepartie obligatoire en repos. Dans cette affaire, la salariée présente un tableau récapitulatif ces heures, un décompte hebdomadaire et des relevés d'heures qu'elle effectuait chaque jour. Ce tableau tient compte des récupérations dont elle a bénéficié et des heures supplémentaires qui lui ont été réglées. L'employeur refuse et produit un cahier manuscrit sur lequel il indiquait quotidiennement toutes les heures effectuées par la salariée, démontrant qu'elle n'avait pas effectuée les heures demandées. Mais pour la salariée, ce système de décompte ne pouvait pas être considéré comme un système objectif, fiable et accessible, de mesure de la durée du travail. La Cour de cassation déboute la salariée et considère que l'employeur qui n'a pas mis en place un système de décompte du temps de travail objectif, fiable et accessible, conserve tout de même la faculté, pour prouver l'existence et le nombre d'heures de travail réellement

accomplies, de soumettre au juge des éléments de preuve. Elle a souverainement considéré que les heures alléguées par la salariée n'étaient pas démontrées.

Source : Cass. Soc., 7 février 2024, n° 22-15.842

SANCTIONS DISCIPLINAIRES : QUELLE PRESCRIPTION

Face à une accumulation de fautes de la part de son salarié, l'employeur pourrait être tenté de justifier un licenciement en invoquant toutes les sanctions déjà prononcées à l'encontre de ce salarié fautif. Cela reste possible dès lors que ces précédentes sanctions ne sont pas prescrites.

Ici, un salarié fautif avait reçu une mise à pied disciplinaire le 8 janvier 2014. En février 2017, il reçoit une convocation

à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui lui notifié le 23 février 2017. La lettre de licenciement mentionnait : "ce n'est pas la première fois que nous devons faire face à un comportement inapproprié de votre part. En effet, en janvier 2014, nous vous avons notifié une mise à pied de deux journées suite à une insubordination et un abandon de poste". Le salarié saisit CPH pour contester son licenciement. La Cour de cassation tranche en considérant que plus de 3 ans s'étaient écoulés entre la notification de la mise à pied disciplinaire (janvier 2014) et la convocation à l'entretien préalable d'un licenciement (février 2017). L'employeur ne pouvait justifier le licenciement du salarié en tenant compte de la précédente sanction, qui était prescrite.

Source : Cass. Soc., 14 février 2024, n° 22-22.440

Jurisprudence collective

UTILISATION ABUSIVE DES HEURES DE DÉLÉGATION

Un salarié, travaillant habituellement de 18h15 à 1h30, positionnait systématiquement sur certaines plages horaires, soit entre 5h et 7h puis entre 14h et 16h, en dehors de son horaire habituel de travail, des heures de délégation fractionnées de 30 minutes, de façon à interrompre par deux fois le temps de repos obligatoire de 11 heures consécutives et d'empêcher sa prise de service à 18h15. L'employeur prenant en compte ces heures, différait la prise de service du salarié et le plaçait en autorisation d'absence rémunérée le temps que la période de 11h s'écoule. L'employeur a alors saisi le CPH afin d'obtenir la condamnation du salarié au paiement de dommages et intérêts pour utilisation abusive de ses heures de délégation et qu'il soit fait injonction à celui-ci de mettre un terme à sa pratique abusive. Le salarié est condamné à 1 euro sym-

bolique. En effet : « Après avoir constaté que l'employeur a demandé au salarié de fournir une indication précise des activités exercées pendant ses heures de délégation ainsi que des nécessités du mandat justifiant leur pose systématique en dehors de l'horaire habituel de travail et que cette demande est restée sans réponse, la Cour de cassation retient que le salarié ne justifie pas des nécessités liées au mandat le conduisant à prendre systématiquement des heures de délégation en dehors de son horaire habituel de travail. La Cour d'appel a pu en déduire que l'employeur était recevable à agir sur le fondement d'un abus de droit quant au positionnement par le salarié de ses heures de délégation »

Source : Cass. Soc. 22 novembre 2023 n° 22-19.658 F-D (F : formation restreinte - D : Inédit)

RSS ET NOMBRE D'ADHÉRENTS COTISANTS AU SYNDICAT

Pour rappel : "Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement".

Et une section syndicale suppose l'adhésion d'au moins deux adhérents à jour de leur cotisation (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.011 et n° 09-60.032).

Ici, un employeur contestait la désignation d'un RSS au motif que le syndicat ne démontrait pas l'existence de 2 adhérents à jour de leurs cotisations au moment de cette désignation.

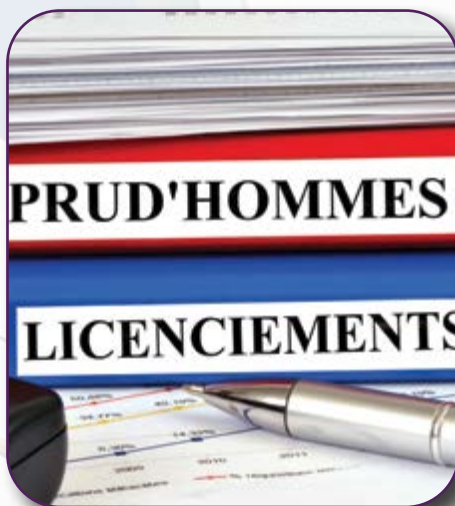
Le TJ avait rejeté la demande de l'employeur en constatant que le syndicat produisait 2 bulletins d'adhésion antérieurs à la désignation. De plus, les statuts du syndicat prévoyaient que les adhérents n'étaient réputés démissionnaires qu'en cas de retard de paiement de plus de trois mois.

La Cour de cassation casse la décision du TJ car elle exige la preuve "qu'au jour de la désignation du salarié comme représentant de la section syndicale, les deux salariés la composant (se soient) acquittés de leur cotisation" et ce, peu important les dispositions statutaires accordant un éventuel délai pour le paiement de la cotisation.

Source : Cass. Soc. 22 novembre 2023 n° 23-12.596 F-D (D : Inédit)

DÉNONCIATION D'UN USAGE

Un employeur dénonce un usage en respectant la procédure. Le 13^e mois, versé jusqu'alors à tous les salariés ne sera plus versé aux nouveaux embauchés. La prime est contractualisée pour les salariés présents dans l'entreprise avant la dénonciation. Trois salariés, dont le contrat de travail a été transféré quelques années après dans cette société à la suite d'une fusion-absorp-



tion, réclament le paiement de cette prime, invoquant le principe d'égalité de traitement avec les autres salariés. La Cour de cassation répond que la prime de 13^e mois dénoncée devrait s'appliquer à ces salariés car le maintien de cet usage au profit des salariés en place avant la dénonciation de l'usage -grâce à sa contractualisation -ne constitue pas une raison objective et pertinente susceptible de justifier la différence de traitement. Les nouveaux salariés pouvaient donc bénéficier également de la prime de 13^e mois.

Source : Cass. Soc., 10 janvier 2024, n° 22-20.498 et s

GARANTIE D'ÉVOLUTION DE RÉMUNÉRATION (GER) DES SALAIRES DES PORTEURS DE MANDATS > 30 %

Concernant la constitutionnalité du principe de garantie d'évolution de rémunération pour les représentants du personnel et syndicaux disposant d'un crédit d'heures supérieur à 30 % de leur durée du travail, et plus précisément concernant le référentiel de comparaison pour vérifier que la rémunération de ces représentants évolue bien : suite à la saisine de la justice par un syndicat pour l'un de ses élus, la Cour de cassation -à défaut d'accord d'entreprise- précise que la comparaison doit se faire annuellement et non en fin de mandat. De plus,

elle entend que la comparaison se fasse avec les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, avec les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise. En effet, prévoir une comparaison uniquement au moment du renouvellement des instances ou, pire encore, au terme d'une réélection ou d'une re-désignation ne permettrait pas de garantir aux élus concernés une évolution normale de leur rémunération.

Source : Cass. Soc. 20 décembre 2023 n° 22-11.676 - BR (B : Publié au Bulletin, R: publié au Rapport annuel)

PSE ET RPS

Concernant les RPS et les mesures de prévention et de protection de la santé des salariés, le Conseil d'Etat exige le même contrôle de la Direccte sur les PSE pris par accord majoritaire que pour les PSE pris par acte unilatéral : vérification que l'information-consultation du CSE a bien été précédée de la transmission "des éléments relatifs à l'identification et à l'évaluation des conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé ou la sécurité des travailleurs et des actions projetées pour les prévenir et en protéger les travailleurs, de façon à assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale".

Source : CE 19 décembre 2023, n° 458434 et 464864

LE JUGE JUDICIAIRE NE PEUT ANNULER LE LICENCIEMENT AUTORISÉ PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Un représentant du personnel avait été licencié pour motif économique, après autorisation de l'inspecteur du travail. Le représentant soutient qu'il a été victime d'une discrimination syndicale, saisit le Conseil de prud'hommes en nullité

(suite page 10)

de son licenciement et obtient gain de cause y compris devant la Cour d'appel. La Cour de cassation valide le fait qu'il puisse obtenir des dommages et intérêts (en réparation du préjudice subi à raison de cette discrimination syndicale), mais pas que le juge judiciaire puisse statuer sur la nullité du licenciement.

Source : Cass. Soc. 17 janvier 2024 n° 22-20.778 B (B : Publié au Bulletin)

UTILISATION DE L'IMAGE DU SALARIÉ

Le salarié a droit au respect de sa vie privée (Article 9 du Code civil, applicable à tous) également dans l'entreprise. Le droit à l'image fait partie du droit au respect de la vie privée. En conséquence, la Cour de cassation a rappelé que l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour capter, conserver, reproduire et utiliser l'image de celui-ci. À défaut, le salarié peut demander des dommages-intérêts sans avoir à apporter la preuve d'un préjudice, la seule constatation d'une atteinte au droit à l'image ouvrant droit à réparation (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-12.420).

En pratique ce droit à l'image n'est pas limité à la publication de la photo du salarié lors d'une campagne publicitaire ou sur le site internet de l'entreprise. Il concerne également une plaquette envoyée aux clients, comme le montre cet arrêt récent.

Une société de conciergerie avait réalisé une plaquette d'information commerciale, faisant apparaître des photos individuelles des concierges, et des photos collectives des équipes. L'employeur n'avait pas demandé l'accord des salariés, et l'un des concierges, une fois licencié, avait attaqué son ex-employeur à ce titre. La Cour de cassation considère donc qu' "en l'absence d'accord et dès lors que l'employeur ne conteste pas avoir utilisé l'image du salarié, ce dernier doit voir sa demande acceptée".

Source : Cass. Soc., 14 février 2024, n° 22-18.014



ENTREPRISE EN LIQUIDATION JUDICIAIRE : PAS DE MAINTIEN DES GARANTIES DE PRÉVOYANCE POUR LES ANCIENS SALARIÉS SI LE CONTRAT D'ASSURANCE EST RÉSILIÉ, MÊME APRÈS LEUR LICENCIEMENT

L'employeur doit proposer le maintien gratuit de la couverture santé et prévoyance à certains de ses anciens salariés chômeurs. C'est ce que l'on appelle "la portabilité de la prévoyance".

Pour bénéficier de ce maintien, l'ancien salarié doit remplir plusieurs conditions cumulatives :

- il doit avoir bénéficié de la couverture quand il était dans l'entreprise et ne pas en avoir été privé par le jeu d'une franchise, d'une carence ou d'une ancienneté minimale ;
- la rupture de son contrat de travail doit lui ouvrir droit aux allocations chômage.

Pour que les salariés licenciés d'un employeur placé en liquidation judiciaire puissent également bénéficier du maintien des droits, la Cour de cassation a, depuis 2017, construit son argumentation.

Un arrêt récent apporte une nouvelle précision : Initialement pour que les salariés licenciés d'une entreprise en liquidation judiciaire puissent bénéficier de la portabilité de la prévoyance, la jurisprudence semblait exiger que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à

l'organisme assureur ne soit pas résilié ou que le régime prévoit un dispositif de financement de la portabilité en cas de résiliation judiciaire (Cass. avis, 6 nov. 2017, n° 17015 ; Cass. 2e civ., 18 janv. 2018, n° 16-27.332).

Aujourd'hui, la Cour de cassation interprète la loi strictement : aucune condition relative à l'existence d'un dispositif assurant le financement du maintien des couvertures santé et prévoyance n'est requise par la loi (Cass. 2e civ., 5 nov. 2020, n° 19-17.164).

Mais si l'organisme assureur ne peut pas refuser le maintien de la couverture santé et prévoyance aux salariés licenciés suite au placement de leur employeur en liquidation judiciaire au motif de l'inexistence de financement spécifique, le maintien des garanties peut être remis en cause en cas de résiliation du contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur (Cass. 2e civ., 10 mars 2022, n° 20-20.898).

Le maintien des droits implique donc que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas valablement résilié.

Nouvelle précision ici : la résiliation du contrat visée peut intervenir après le licenciement des salariés.

Ainsi, l'organisme assureur est dispensé de toute obligation de maintien postérieurement à la cessation du contrat d'assurance dès lors que la résiliation du contrat est valable.

Source : Cass. 2e civ., 15 févr. 2024, n° 22-16.132

MANDATS EXTÉRIEURS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

Les mandats extérieurs à l'entreprise, s'ils conduisent le salarié à travailler davantage que le seuil légal de déclenchement des heures supplémentaires, n'ouvrent pour autant pas droit au paiement des heures supplémentaires.

Source : Cass. Soc., 31 janvier 2024, n° 22-10.176 B

≈ élections

Élections TPE 2024

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5 millions de salariés des TPE (Très petites entreprises, de moins de 11 salariés) et les particuliers employeurs seront appelés à voter pour l'Organisation syndicale qui les représentera durant les 4 prochaines années.

Les résultats obtenus seront ajoutés à ceux des élections au sein des CSE.

Dans certaines Conventions Collectives, Portage ou Expertise Comptable par exemple, les élections TPE représentent plus de 20 % du total des suffrages.

Il faut donc voter et faire voter CFE-CGC ; pour que notre parole pèse le plus possible durant les 4 années à venir !

De plus, le résultat de ces élections participera au calcul de la représentativité au niveau national.

Notre objectif est de négocier le maximum de protocoles d'accord pré-électorales (PAP), notamment grâce à l'action de militants, que nous ne manquons pas une nouvelle fois de remercier.

N'hésitez pas à vous joindre à eux !

Pour que cette mobilisation ait un sens, il nous faut identifier des candidats et des entreprises où nous avons du potentiel, et là aussi votre action est essentielle.

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

C'est pourquoi, nous avons besoin de votre aide. Mobilisons-nous pour gagner !

Nous comptons sur vous ! ≈



Merci de vos retours d'informations à l'adresse mail :

contact@fici-cgc.com

≈ réseaux sociaux

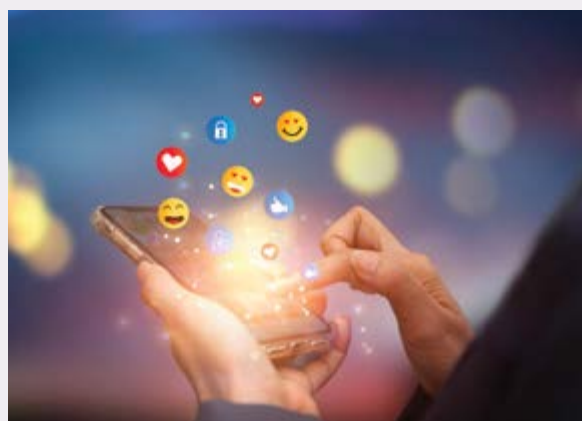
LA FIECI toujours plus présente sur les réseaux sociaux !

A ce jour, nous enregistrons plus de 26.000 abonnés sur LinkedIn, plus de 1.000 sur Twitter, 1.300 sur Facebook et plus de 3.000 sur Viadeo.

Le nombre de vues cumulées en 2023 est, sur les différents réseaux :

Facebook 36.787 | Twitter 41.593 | LinkedIn : 536.497

N'hésitez pas à nous rejoindre, à partager et/ou à commenter nos publications !





**On prend rdv pour
les négociations
salariales ?**

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

VOS CONTACTS

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



syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

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

www.syndex.fr

Congés payés et Maladie... suite

Suite aux arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023, une mise en conformité avec le droit européen a été nécessaire.

Suite à la décision du Conseil constitutionnel du 8 février 2024 et à l'avis du Conseil d'État du 12 mars 2024, et après le Sénat, c'est l'Assemblée nationale qui a définitivement adopté, le 10 avril 2024, le projet de loi DDADUE qui intègre, dans son article 37, l'amendement du Gouvernement en réponse au revirement de la Cour de cassation. Désormais, tout arrêt maladie, quelle qu'en soit l'origine ou la durée, ouvre droit à des congés payés.

L'entrée en vigueur de la loi est subordonnée à sa publication au Journal Officiel, sous réserve d'une saisine du Conseil constitutionnel.

Les dispositions qui ressortent de ce texte vont très certainement être largement commentées et explicitées dans les prochaines semaines, les interpré-

tations à ce jour en étant encore parfois incertaines et/ou contradictoires. Nous vous en tiendrons bien évidemment informés.

A ce jour, peuvent néanmoins être évoquées les dispositions suivantes :

✓ Une limite de 4 semaines de congés payés par an au bénéfice des salariés en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle, à raison de 2 jours ouvrables acquis par mois (avec rétroactivité) ; cette limite est fixée à 5 semaines pour les salariés en arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail.

✓ Une nouvelle obligation, pour l'employeur, d'informer le salarié de retour d'arrêt maladie, dans un délai d'un mois, sur ses droits à congés payés (nombre de jours et délai pour les prendre).

✓ La possibilité, en cas de maladie, de reporter les congés payés sur une période de 15 mois.

✓ Un délai de forclusion de 2 ans pour agir en justice à compter de l'entrée en vigueur de la loi, au-delà duquel les salariés perdront ces droits à congés payés.

Pour les salariés toujours en poste :

- Rétroactivité au 1^{er} décembre 2009 pour réclamer les congés qui auraient dû être acquis au cours des périodes d'arrêt maladie depuis cette date.

Pour les salariés qui ont quitté l'entreprise

- Si le salarié a quitté l'entreprise depuis plus de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la loi : demande prescrite.

- Si le salarié a quitté l'entreprise depuis moins de 3 ans à la date d'entrée en vigueur de la loi : demande recevable.≈



Merci à tous de nous avoir fait confiance !

Vous êtes plus de 250 élus/adhérents à avoir bénéficié de nos formations, webinaires et/ou événements depuis le début de l'année 2024.

Le calendrier des formations FIECI pour le deuxième semestre 2024 vous sera proposé début juillet. Ne tardez pas ! Profitez dès maintenant des solutions qui vous sont « offertes » grâce à votre adhésion pour renforcer vos compétences dans l'exercice de vos fonctions d'élus et enrichir vos connaissances.

Format	Intitulé de la formation / du webinaire	Date
Webinaire	L'INSPECTION DU TRAVAIL	18 avril
Webinaire	DIRECTIVE CSRD	23 avril
Présentiel	LE CADRE D'ANALYSE DE LA RSE	30 avril
MAI		
Visio	PRÉVENIR LES RPS (programme à venir)	14 mai
Webinaire	UTILISER UN EXPERT A BON ESCIENT	16 mai
Présentiel	QVCT	21 mai
Présentiel CFS	TECHNIQUE DE NÉGOCIATION NIVEAU 2	21-22 mai
Hybride	LES MOYENS D'ACTION DU CSE	23 mai
Webinaire	COMMENT UTILISER LINKEDIN POUR SE DEVELOPPER	28 mai
JUIN		
Webinaire	OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME	10-11 juin
Présentiel CFS	COMMENT UTILISER LINKEDIN POUR SE DEVELOPPER	28 mai
Hybride	LA COMMUNICATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	13 juin
Présentiel	ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT	17-18 juin (1,5 jour)
Hybride	LE SECRÉTAIRE DU CSE	20 juin
Hybride	LES ESSENTIELS EN DROIT DU TRAVAIL	25 juin

QUAND ET COMMENT ÉMETTRE MA DEMANDE DE FORMATION ?

Je communique ma demande écrite d'autorisation d'absence à mon employeur, au moins 30 jours avant le début de la formation. La demande doit préciser les informations suivantes :

- Date et durée de l'absence sollicitée
- Nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Exemple de demande type de formation CFESSES (formation économique, sociale, environnementale et syndicale) :

- Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,
Je vous demande l'autorisation de m'absenter du ... au ... (et du ... au ... si formation en plusieurs sessions), pour suivre une action de formation, d'une durée de ... jours, au titre du Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale (CFESSES), conformément aux articles L.2145-1 à 13 et R.2145-4 du Code du Travail.
Conformément à l'article L. 2145-6, je demande le maintien total de ma rémunération par l'entreprise.
Cette formation est organisée par « préciser le nom de l'Organisme ».
Je vous prie d'agréer, ... , l'expression de mes salutations distinguées.
Fait le Signature

MON EMPLOYEUR A-T-IL LE DROIT DE REFUSER MA DEMANDE ?

L'employeur doit m'accorder mon congé sauf s'il estime que mon absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de mon employeur doit être accompagné des motifs de celui-ci et m'être notifié, dans un délai de 8 jours, qui court à compter de la réception de ma demande.

QUELLE EST LA DURÉE D'UN CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE ?

Je suis salarié appelé à exercer des fonctions syndicales ? Je bénéficie du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année ne peut excéder **18 jours par an**. Je suis salarié non élu, je peux prendre un ou plusieurs congés, dans la limite de **12 jours par an**.

A noter : Seuls les élus et adhérents « FIECI CFE-CGC » bénéficient de nos solutions de formations. Toutefois, sous certaines conditions, nous pouvons envisager la participation d'une ou plusieurs personnes non adhérentes, sous réserve d'une justification motivée de la demande.

QUELLE EST MA RÉMUNÉRATION PENDANT MON CONGÉ CFESES ?

Pendant ce congé, je bénéficie du maintien total de ma rémunération par mon employeur.

OÙ SONT ORGANISÉES LES FORMATIONS PROPOSÉES PAR LA FIECI ?

La plupart de nos formations (hors formations proposées par la Confédération) se déroulent dans nos locaux au 22, rue de l'Arcade PARIS 8.

JE RÉSIDE EN PROVINCE ET JE SOUHAITE PARTICIPER À UNE FORMATION ORGANISÉE PAR LA FIECI QUI SE DÉROULE À PARIS : QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DE MON DÉPLACEMENT POUR FORMATION ?

Pour les formations d'une demi-journée (4h00) ou d'une journée (7h00), seuls mes frais de déplacement sont remboursés.

Je me déplace en train :

- Je privilégie les transports en commun au départ et à l'arrivée
- Je réserve mon billet le plus tôt possible (en 2ème classe)

Je me déplace en voiture :

- Je précise les adresses de départ et d'arrivée ainsi que le nombre de kms parcourus
- Je fournis une copie de la carte grise du véhicule

Remboursement des km parcourus : 0,51€/km

Péages - Parking : Remboursement des frais engagés

Transports en commun (bus, métro, tram) : Prix réel du ticket

Je me déplace en avion : Remboursement si moins cher que le train

Hébergement :

Pour une nuitée à Paris (Petit déjeuner compris) + un repas du soir, la prise en charge est plafonnée à 160€.

Une facture doit impérativement porter les informations suivantes :

- Nom
- Adresse
- Date
- N° SIREN ou RCS
- Description de la prestation

COMMENT ET AUPRÈS DE QUI ADRESSER MES FRAIS ?

J'utilise le formulaire de note de frais (que je me procure si besoin auprès de la FIECI) et je l'adresse par courrier au **22, rue de l'Arcade PARIS 8** ou par mail à l'adresse formation@fieci-cgc.com

Je n'oublie pas de transmettre mes justificatifs.

Pour toutes questions relatives aux modalités de prise en charge et de remboursements des frais concernant **les formations organisées par la Confédération**, nous vous invitons à solliciter directement le Centre de Formation Syndicale à l'adresse cfs@cfecgc.fr

≈ matinée juridique

LA FIECI a organisé une nouvelle Matinée Juridique le 22 mars 2024, à destination de ses adhérents, et en collaboration avec le Cabinet WEIZMANN & BORZAKIAN, Avocats à Paris, sur le thème "Jurisprudence Sociale - NOVEMBRE 2023 A MARS 2024", dans un nouveau lieu dans le 13^e arrondissement de Paris.

Cette présentation de la Jurisprudence Individuelle et Collective, devant près de 70 adhérents, a été très appréciée. Le support pourra être trouvé sur le site de la FIECI, ainsi que la captation vidéo.

Cette Matinée a été suivie d'un cocktail déjeunatoire, offert aux adhérents présents, puis d'une session de Formation l'après-midi ayant pour thème : "La Discrimination au sein de l'entreprise".



Entreprise, ta richesse c'est moi !

Halte à la surchauffe

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-cfcgc.org
contact@fieci-cgc.com

**NOS DROITS ? PAS NEGOCIABLES !
NE LAISSONS PAS L'AVENIR S'ASSOMBRIR**

Rupture conventionnelle **SUPPRIMÉE ???** Durée d'indemnisation du chômage **RÉDUITE ???** Contestation du licenciement **LIMITÉE À 2 MOIS !!!**

AVANT QUE TOUT DISPARAISSE, REJOIGNEZ LA CFE-CGC !!!

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-cfcgc.org
contact@fieci-cgc.com

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Nous sommes heureux de vous annoncer que notre Fédération est signataire de l'Accord de Branche (Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils - dite SYNTEC) relatif « à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail », en date du 28 février 2024, sur lequel nous avons activement travaillé ces derniers mois.

Par cet Accord, les partenaires sociaux de la Branche ont entendu affirmer leur souhait de combattre activement la violence et le harcèlement au sein des entreprises de la Branche, ayant été constaté, notamment via une étude de l'Observatoire de Branche, OPIIEC, parue en 2023 la persistance de comportements sexistes.

L'ensemble des données collectées en vue de ce projet d'Accord a mis en lumière que :

Le faible nombre de femmes dans les secteurs d'activités de la branche est moins lié à un manque d'intérêt de leur part pour ces filières et ces métiers qu'à la permanence de représentations genrées et de freins pesant sur l'orientation professionnelle.

La méconnaissance, aussi bien des entreprises que des salariés, du cadre juridique et de la gravité des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes freine la lutte active contre ces pratiques et façons de faire.

Conscients de l'impact néfaste des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail aussi bien sur la santé, la qualité de vie et les conditions de travail des salariés, que sur l'attractivité des métiers de la branche, les partenaires sociaux ont donc voulu manifester par ce projet d'Accord leur volonté de poursuivre le renforcement de la prévention de ces risques et encourager leur meilleure prise en compte au sein des entreprises de la Branche.

Les principales ambitions de cet Accord sont notamment :

✓ Améliorer la sensibilisation, la com-



préhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement sexuel et des agissements sexistes afin de mieux prévenir ces phénomènes et les éliminer ;

✓ Apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants les outils favorisant l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

✓ Faire de sorte que les publics, notamment masculins, cessent ces pratiques qui ne sont plus excusables.

✓ Construire paritairement dans le cadre de l'Adesatt, une charte type qui sera mise à disposition des entreprises et des salariés de la branche. Ce document listera :

- les obligations et recommandations applicables aux entreprises.
- les actions décrites dans l'Accord de branche pouvant être mises en œuvre dans les entreprises.

En plus de rappeler le cadre législatif et réglementaire en la matière, cet

Accord reprend les différents acteurs appelés à intervenir ainsi que les outils disponibles dans ce domaine, et prévoit des mesures concrètes et pratiques pouvant être déclinées dans cette lutte, à tous les niveaux.

Il s'agit donc ici d'une avancée significative pour l'ensemble des salariés de la Branche.

Dès que cet Accord sera étendu, nous vous en informerons. ≈

Quelques évènements auxquels nous étions présents



Matinale AOPS Conseil, sur le Partage de la valeur et actualités.



Les Rencontres engagées Syndex, sur l'état du dialogue social en France en 2024, avec la présentation des résultats du 6^e Baromètre Syndex/Ifop.



Débat organisé par Sextant Expertise - NAO et partage de la valeur ajoutée : pourquoi négocier la rémunération en entreprise est-il si difficile ?



Cérémonie Les Talents, organisée par la Fédération Cinov.




Vous aider à comprendre la situation économique et sociale de votre entreprise, pour vous permettre de négocier au mieux de vos intérêts

Accompagnement aux consultations récurrentes et ponctuelles du C.S.E. par nos expertises :

- Situation économique et financière
- Politique sociale
- Orientations stratégiques
- Plan de Sauvegarde de l'emploi...

NOUS CONTACTER

 02 38 73 98 01

 info@metis-expertise.fr
www.metis-expertise.fr

 50 rue Tudelle,
45100 Orléans



ÉPARGNE

Engagez-vous dans une démarche d'épargne simple et responsable !

Malakoff Humanis est à vos côtés pour établir un dispositif d'épargne à la fois performant et éthique.

En choisissant nos solutions, vous profitez de nombreux avantages.

- **Gamme de solutions** complète.
- Cadre fiscal et social **favorable**.
- **Expertise** et savoir-faire reconnus.
- Démarches simplifiées avec nos **outils digitaux** intuitifs.

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE