

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

Vacances – Reprendre le droit au bonheur

En début d'été, le mot "vacances" revient dans nos conversations, nos agendas, nos envies. On les planifie, on les attend, parfois on les surinvestit. Mais a-t-on encore le réflexe de se demander à quoi servent-elles vraiment ?

Dans une société où tout va vite, où tout est accessible immédiatement, les vacances ont perdu une partie de leur sens premier : celui d'une coupure franche, assumée, salutaire, avec le monde du travail et de la production.

En effet, les outils numériques, collaboratifs, imposent des attentes implicites et ont tissé un lien invisible mais tenace entre nous et notre quotidien professionnel.

Même à distance, même "en pause", nous restons connectés, vigilants, ou même disponibles. Comme si la vraie déconnexion était devenue suspecte, voire coupable.

Et pourtant, c'est bien de cela qu'il s'agit : retrouver une distance. Une distance choisie, lucide, essentielle. Celle qui permet de vivre et de s'ouvrir au bonheur tant convoité.

Ce bonheur ne surgit pas dans l'agitation, ni ne naît de la dispersion permanente de notre attention. Mais il émerge dans l'espace singulier, où le creux, le silence, la sécurité, la confiance en demain, se déploient. C'est là où réside, peut-être, le secret des "bonnes vacances".

Historiquement, les congés payés sont une victoire sociale : la possibilité de s'éloigner, psychologiquement et physiquement, quelques semaines par an, de la cadence imposée. Aujourd'hui, le combat est plus subtil : il s'agit de défendre notre espace mental, notre droit à l'oubli, à la rêverie, au retrait.

C'est en s'éloignant que l'on se retrouve.

C'est en se taisant que l'on s'écoute.

C'est en créant une vraie séparation avec le rythme habituel du travail que l'on peut retrouver le goût du présent. Et que l'on se retrouve soi-même. Puis que l'on retrouve l'autre.

Albert Einstein disait :

"La créativité naît de l'oisiveté".

Ces mots résonnent plus que jamais.

Ils nous rappellent que le bonheur, loin d'être un objectif à atteindre, est souvent un état que l'on retrouve lorsqu'on s'arrête enfin.

Alors cet été, n'organisez pas vos vacances comme un second planning. Ne cherchez pas à tout remplir.

Osez le vide, le silence, la lenteur.

Offrez-vous une vraie pause. Non pas une échappée temporaire, mais une respiration profonde.

Une distance. Une reconnexion à soi. Une parenthèse de bonheur.

Et n'oubliez pas : on ne recharge pas des batteries que l'on n'a jamais débranchées.

Bonnes vacances à toutes et tous.

Michel de La Force

≈ sommaire

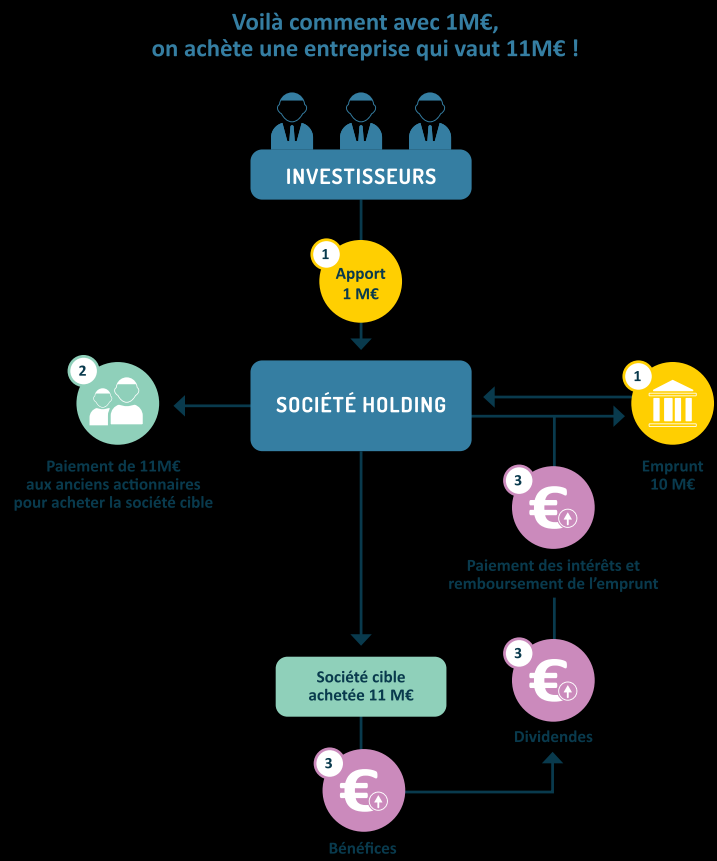
Jurisprudence	p. 3 à 6
Urgence élections	p. 8
Fieci group	p. 9
Branche BETIC	p. 10
Journée IA	p. 11
Arrêt de travail	p. 13
Affiches	p. 14
Formation	p. 16 à 17
Evènements	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°65 - Juin 2025

N° de commission paritaire : 1126 S 08329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : iStock, Carole Boyer, Hiba Hablé
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

Un LBO, c'est quoi ?



- 1
- 2
- 3

Jurisprudence individuelle



Une salariée conteste son licenciement économique : pour elle, la faute du gérant avait été à l'origine des difficultés économiques de la société. En effet, le gérant avait fait l'objet d'une interdiction de gérer, suite à de graves fautes de gestion, et cela avait contribué aux difficultés économiques rencontrées par la société. Les difficultés économiques peuvent-elles être attribuées aux fautes du dirigeant et ainsi permettre la remise en cause le licenciement ? Oui, elles sont de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement consécutif à ces difficultés.

Source : Cass. Soc., 12 février 2025, n° 23-22.033

Un responsable d'agence est licencié pour faute grave, pour manquement à son obligation de prendre soin de la santé des personnes placées sous sa responsabilité. Il leur parlait de manière inappropriée, et adoptait à leur égard un management colérique. Plusieurs

salariés avaient quitté l'entreprise ou menacé de le faire. En appel, le licenciement a été déclaré abusif : l'employeur ne faisait état d'aucun arrêt de travail des collaborateurs ou d'alerte de la médecine du travail ou de l'inspection du travail en raison du comportement du salarié et ne justifiait d'aucun courrier de reproche envers lui. La CC a jugé que le responsable d'agence avait eu un mode de management maladroite et empreint d'attitude colérique, ce qui était de nature à constituer pour lui et pour l'employeur un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé à l'égard de ses salariés.

Source : Cass. Soc., 26 février 2025, n° 22-23.70

ABSENCE DE SUIVI MÉDICAL :

Une assistante dentaire est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle conteste son licenciement et fait valoir, notamment, qu'elle n'avait pas bénéficié du suivi médical obligatoire, et que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de sécurité, ce qui lui donnait droit - automatiquement - à des dommages et intérêts.

Mais les juges ont relevé que si l'employeur avait manqué à son obligation de faire bénéficier la salariée d'une surveillance médicale renforcée, ainsi que d'un examen médical de reprise à la suite de ses arrêts maladie, elle ne justifiait d'aucun préjudice subi du fait de ces manquements et ne pouvait donc prétendre à des dommages-intérêts.

Source : Cass. Soc., 5 mars 2025, n° 23-25.346

Une salariée est licenciée pour faute grave, l'employeur lui reprochant de ne pas avoir transmis ses notes de frais, qui étaient en outre exorbitantes. Il avait porté plainte contre elle au pénal pour abus de confiance, abus de biens sociaux et escroquerie, en invoquant les mêmes faits que dans la lettre de licenciement. La salariée a été relaxée par le tribunal correctionnel, avant la décision prud'homale. La décision pénale de relaxe doit donc s'imposer aux juges civils : le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc., 26 février 2025, n° 23-11.596

Un directeur est licencié pour faute grave. Il avait utilisé sa messagerie professionnelle pour exprimer son besoin d'explication à une salariée, à la suite de la rupture de sa relation amoureuse nouée avec elle en dehors du lieu de travail, alors que celle-ci lui avait clairement dit qu'elle voulait mettre un terme à leur relation. A-t-il manqué ici à ses obligations contractuelles ? Oui, car le comportement, sur le lieu et le temps du travail, du salarié dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication en raison d'un

(suite page 4)

dépit amoureux, malgré le refus clairement opposé par une collaboratrice, peu important qu'elle ne soit pas sous sa subordination directe, constituait un manquement à ses obligations contractuelles, incompatible avec ses responsabilités. Une telle attitude, de nature à porter atteinte à la santé psychique de la salariée, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.

Source : Cass. Soc., 26 mars 2025, n° 23-17.544

Une salariée en convention de forfait jours obtient la nullité de celui-ci : l'accord collectif ne garantissait pas que l'amplitude et la charge de travail étaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps de son travail. Elle obtient le droit au paiement d'heures supplémentaires, mais réclame en plus des Dommages Intérêts, invoquant un préjudice au titre de son droit à la santé, au repos et à une vie familiale normale, excédant le simple rappel des heures supplémentaires. La CC considère la nullité de la convention de forfait n'entraîne pas un droit à DI si la salariée ne justifie pas d'un préjudice subi autre que celui déjà réparé par l'octroi d'un rappel au titre de ses heures supplémentaires.

Source : Cass. Soc., 11 mars 2025, n° 23-19.669 ; Cass. Soc., 11 mars 2025, n° 24-10.452

Un cadre demande la nullité de sa convention de forfait-jours et le paiement d'heures supplémentaires, car l'accord collectif indiquait seulement que : un calendrier prévisionnel des jours de repos serait élaboré chaque trimestre ; le salarié devait auto-déclarer son temps de travail ; une réunion avec la hiérarchie était envisageable en cas de surcharge, à la demande

du cadre. Donc la possibilité d'alerter l'employeur constitue-t-elle une garantie suffisante ? Non, cela ne garantit ni un contrôle suffisant de l'amplitude du travail ni une protection effective de la santé du salarié.

Source : Cass. Soc., 18 décembre 2024, n° 23-11.306

La Cour souligne que ne sont pas soumises aux indemnités aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu les sommes qui, bien qu'allouées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, ont pour objet d'indemniser un préjudice. Dans cette affaire, un salarié perçoit une indemnité de licenciement de plus de 55.000 € bruts et conclut une transaction avec son employeur pour un montant de 105.000 € bruts. En l'espèce, la somme allouée au salarié avait pour objet de réparer les préjudices, notamment moraux et professionnels et de compenser le préjudice né des conditions d'exercice du contrat de travail et de sa rupture. Dès lors, elle présentait, pour partie, une nature indemnitaire. Dans ces conditions et la droite lignée des jurisprudences du Conseil d'Etat et de la 2^{ème} Chambre civile de la CC, ces indemnités doivent être exonérées quand bien même elles excéderaient 2 PASS.

Source : Cass. Civ. 2^{ème}, 30 janvier 2025, n° 22-18.333

La CC a été saisie de la question du maintien de salaire à l'occasion de l'arrêt maladie d'un salarié ayant été déclaré inapte. En pratique, il est courant d'être placé en arrêt maladie après un avis d'inaptitude. Cela peut permettre de percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et, éventuellement, le maintien de salaire prévu par la Convention collective en cas d'arrêt

maladie. Néanmoins, la CC a jugé que l'employeur n'était pas obligé d'appliquer ce maintien de salaire, car la délivrance d'un nouvel arrêt de travail au bénéfice d'un salarié déclaré inapte ne peut avoir pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude.

Source : Cass. Soc., 29 janvier 2025, n° 23-18.585

La CC affirme que la reconnaissance du harcèlement moral n'est pas conditionnée à la constatation de la dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé du salarié. En l'espèce, la salariée subissait une augmentation de sa charge de travail, recevait des avertissements injustifiés et indiquait n'avoir pris aucun congé durant une année entière, mais, s'estimant victime d'un harcèlement moral, elle avait pourtant été déboutée par les premiers juges, considérant que les faits invoqués par la salariée n'avaient pas eu pour effet de dégrader ses conditions de travail ni d'altérer son état de santé. Or, la Haute juridiction considère ensuite que la dégradation effective de l'état de santé ou des conditions de travail ne sont pas des conditions exclusives et indispensables à la reconnaissance d'un harcèlement moral.

Source : Cass. Soc., 11 mars 2025, n° 23-16.415

L'employeur est tenu de vérifier les diplômes obtenus par le salarié au moment de son embauche, d'autant plus si les justificatifs sont rendus obligatoires pour l'exercice de l'activité. Il ne peut remettre en cause le contrat de travail conclu lorsqu'il découvre que le salarié,



après plusieurs années de travail à son service, est dépourvu de la qualification requise.

Source : Cass. Soc., 26 mars 2025, n° 23-21.414

La Cour de cassation confirme que le recours abusif aux CDD saisonniers (pendant 16 ans ici), même requalifiés en CDI, ne suffit pas à justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur. Le salarié avait décidé de rompre son contrat, reprochant cette pratique à son employeur. Mais la CC a considéré que ce manquement, bien qu'établi, n'était pas assez grave pour rendre impossible la poursuite du contrat.

Source : Cass. Soc., 19 mars 2025 (23-23.029)

La CC a eu se prononcer sur la légitimité d'un licenciement pour faute grave, prononcé à l'encontre d'un salarié qui avait transféré des mails et documents professionnels vers sa messagerie personnelle. Le salarié concerné

avait transféré de sa boîte mail professionnelle vers sa boîte mail personnelle, un courriel qui contenait un certain nombre de pièces jointes et ce en violation de ses obligations en matière de sécurité informatique. Ceci afin de pouvoir travailler de chez elle, et elle avait pris soin de supprimer les traces du transfert, sans qu'il y ait la preuve de la transmission de ces données confidentielles à des personnes extérieures.

Les juges reconnaissent que ce comportement était bien fautif, mais soulignent que la faute commise ne pouvait pas être considérée comme grave compte tenu de l'ancienneté de la salariée, et de l'absence de rappel sur ses obligations sur la sécurité informatique.

Source : Cass. Soc., 9 avril 2025, n° 24-12.055

Depuis 2022 a été institué une "présomption de démission" permettant à l'employeur de considérer, au terme d'une procédure définie par le Code du travail, comme démissionnaire un salarié qui n'aurait pas justifié son absence après un certain délai.

S'agissant de la procédure applicable aux salariés protégés, il n'est pas contesté que le code du travail ne prévoit aucune disposition spécifique de demande d'autorisation de rupture pour cause de démission présumée.

La Cour d'appel de Paris considère que si le statut protecteur ne s'applique pas lorsque le salarié décide unilatéralement de rompre son contrat, la présomption légale de démission, qui fait intervenir l'employeur dans la rupture du contrat de travail, nécessite de faire intervenir l'inspection du travail pour un salarié protégé. Elle prononce donc la nullité de la rupture du contrat intervenue en violation du statut protecteur et ordonne la réintégration du salarié.

Comment se situera la CC sur ce sujet ?

Source : Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - Chambre 2, 6 mars 2025, affaire n° 24/02319

En vertu de de son pouvoir de direction, tiré du lien de subordination, l'employeur est fondé à « changer les conditions de travail d'un salarié ».

Par conséquent, la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exécutait antérieurement, "dès l'instant qu'elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail".

Source : Cass. Soc., 2 avril 2025, n° 23-23783

La CC confirme qu'un comportement managérial inapproprié peut constituer une faute grave, justifiant un licenciement.

En l'espèce, un responsable d'agence avait adopté un management lunaire, injustement menaçant, malsain et agressif ayant provoqué le départ de l'une de ses subordonnées, ce qui était de nature à constituer un manquement à son obligation en matière de sécurité et de santé et à rendre impossible la poursuite du contrat de travail

Ce rappel jurisprudentiel est clair : le rôle de manager ne se limite pas aux résultats. Il s'étend à la manière dont les collaborateurs sont traités au quotidien.

Une gouvernance bienveillante et respectueuse n'est pas un "plus", c'est un impératif légal.

Source : Cass. Soc., 26 février 2025, n° 22-23.703

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

La Cour d'appel avait validé ces avertissements, mais la CC casse cet arrêt en énonçant que le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire.

Ainsi, au titre du droit à déconnexion, il ne peut être reproché au

salarié de joindre l'employeur ou d'être joint par ce dernier sur son téléphone pendant ses heures de repos, même s'il s'agit de l'organisation de la journée de travail du lendemain.

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

- Absence de remise d'un exemplaire au salarié. L'employeur doit apporter la preuve de cette remise (Cass. soc. 23 sept. 2020 n° 18-25.770).

- Antidatage du formulaire, afin de se soustraire au délai de rétrac-

tation de 15 jours (CA Aix-en-Provence 17 juin 2022 n° 18/20412)

La rupture conventionnelle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire d'un licenciement nul en présence de faits de harcèlement par exemple.

En raison de l'absence de la salariée liée à son arrêt maladie, l'entreprise a décidé de reporter par lettre l'entretien à une date ultérieure :

aucun nouveau délai de 5 jours n'est nécessaire.

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

Jurisprudence collective

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11. Pour la CC, l'article L 2315-39 est d'ordre public et n'offre pas d'alternative : si un 3ème collège existe, un membre de la CSSCT doit être issu de ce collège.

Source : Cass. Soc., 26 février 2025 n° 24-12.295 - B

Ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu, que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

Source : Cass. Soc., 6 mai 2025, n° 24-17.928 D

Un chèque ayant pour objet le paiement d'une cotisation syndicale, même non encaissé, peut servir à prouver l'existence d'une section syndicale.

Source : Cass. Soc., 9 avril 2025 n° 24-15.975 D (inédit)

Le CSE d'un établissement dans lequel la majorité des salariés sont détachés en tant que consultants dans des entreprises clientes avait demandé à l'employeur de lui fournir la liste nominative des salariés par site client et les lieux de leurs interventions, afin de pouvoir remplir correctement ses missions et prendre contact avec les intéressés. L'employeur refusa, car aucune disposition légale ne l'obligeait à fournir au CSE des informations individuelles des salariés et l'effectivité du droit au contact des élus était assurée par d'autres

moyens (coordonnées des élus affichés dans l'entreprise, communication de la liste des sites et des salariés affectés à l'ensemble des membres du CSE). La CC estime ici qu'aucun élément ne permettait de caractériser une entrave ou "l'existence d'un trouble manifestement illicite" en raison de l'impossibilité pour les élus du CSE de prendre contact avec les salariés à leur poste de travail. Elle rappelle que "les membres du comité disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité ainsi que du nombre de salariés présents sur ces sites et pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle", ce qui permettait au CSE de remplir ses missions conformément à la loi. Par conséquent, l'employeur n'était pas tenu de communiquer une liste nominative des salariés sur chaque site, puisque le CSE avait la faculté de contacter les salariés par un autre moyen (messagerie professionnelle).

Source : Cass. Soc., 27 novembre 2024



L'expert CSE qui fait bouger les lignes



Une expertise éthique

et déontologique

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

Expertises

Info-Consultations : Orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale.



SSCT

Projets importants, risque grave, introduction de nouvelles technologies...



Formation

Nouveaux Élus, Santé, Sécurité, Conditions de Travail, Négociation, Référent Harcèlement Sexuel...



Négociation

Égalité professionnelle, PSE, QVCT, rémunérations (ex NAO), GEPP.



Conseil

Accompagnement et conseils tactiques au quotidien, aide sur les prérogatives du CSE.



Un collectif de spécialistes à vos côtés

Plus de 100 collaborateurs et collaboratrices à votre service :

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

Notre mission ?

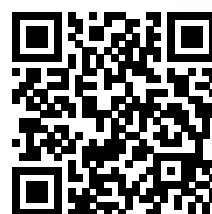
Donner aux représentant.es du personnel les moyens d'agir.

Faites appel à nous partout en France

www.sextant-expertise.fr

01 40 26 47 38

infos@sextant-expertise.fr



Publication des arrêtés de représentativités syndicale et patronale au niveau national interprofessionnel

Deux arrêtés du 8 juillet 2025 fixent la liste des organisations syndicales et celle des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel.

Les nouveaux niveaux de représentativité sont ainsi fixés pour les quatre ans à venir.

La CFE CGC continue de progresser ! ≈



urgence élections

Cycle 2025 - 2028, mobilisons-nous pour gagner !

Le nouveau cycle a commencé le 1^{er} janvier 2025, et les premières élections ont déjà eu lieu.

Nous avons négocié, ou allons négocier, le protocole d'accord pré-électoral dans bon nombre d'entreprises 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 aussi identifier des candidats.

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

Êtes-vous en mesure d'identifier des personnes susceptibles de candidater sous nos couleurs dans les entreprises que vous connaissez ? Merci de les orienter vers nous !

Nous comptons sur vous !

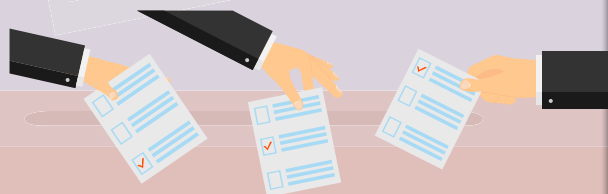
NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE IMPLICATION POUR QUE LA PAROLE DE LA CFE-CGC PÈSE LE PLUS POSSIBLE

Si vos élections sont à venir, si vous avez connaissance d'élections à venir, si vous voulez aider en négociant des protocoles, n'hésitez pas, contactez-nous

Merci de vos retours à l'adresse mail : contact@fiec-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 !



Lancement prochain de Fieci Group

FIECI Group est une plateforme collaborative qui va permettre dès la rentrée prochaine à l'ensemble de nos adhérents de communiquer et de s'organiser facilement, principalement via des groupes de discussion par email, mais aussi grâce à de nombreux outils intégrés.

Vous y trouverez des groupes de discussion par email : le groupe possède une adresse email dédiée. Les membres peuvent envoyer un message à cette adresse, qui sera automatiquement distribué à tous les membres du groupe. C'est le cœur du service.

Pour la Gestion des abonnements, vous pourrez choisir comment recevoir les messages (tous, seulement ceux que vous suivez, ou juste le premier message d'un nouveau sujet), afin d'éviter la surcharge d'emails. Tous les messages seront archivés et pourront être recherchés.

L'utilisation de hashtags permettra d'organiser les discussions et de retrouver facilement les sujets importants. Vous pourrez aussi "rendre muet" certains sujets ou hashtags pour ne plus recevoir de notifications à leur sujet.

La période de test s'achèvera au début du mois de septembre 2025. Tous nos adhérents pourront donc participer au Forum. ≈



Dans un arrêt du 11 juin 2025 (n° 24-13.083), la Cour de cassation rappelle un principe essentiel : les préconisations du médecin du travail engagent l'employeur au-delà de ses murs. Un salarié, jugé apte sous condition d'utiliser un chariot électrique, intervient dans des magasins clients non équipés. L'employeur ne vérifie pas.

Résultat : rechute, inaptitude, licenciement...

Le licenciement est jugé abusif et l'employeur condamné pour manquement à son obligation de sécurité.

À retenir :

- L'aptitude en l'occurrence avec réserves oblige à une action positive concrète.
- L'aménagement du poste doit être effectif dans tous les lieux d'intervention, y compris chez les tiers.
- Le salarié n'a pas à alerter pour que l'employeur agisse.

Message fort de la Cour de cassation : Ne rien faire, c'est déjà manquer à votre devoir de protection.



Accord relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun

La Fieci a été signataire le 30 avril 2025 d'un nouvel accord intitulé : "Accord relatif à la mise en place d'un mécanisme expérimental de participation au sein des entreprises non soumises au dispositif de droit commun", qui a ensuite été étendu par avis publié au JO du 27 juin 2025.

Cet Accord permet aux entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent et qui dégagent un bénéfice de partager la valeur créée avec leurs collaborateurs, en usant d'une formule de calcul adaptée à leurs spécificités, lorsque la formule légale pourrait apparaître trop dissuasive.

Il vise notamment à renforcer l'attractivité des TPE et des petites PME, tout en garantissant la protection de l'emploi et la capacité d'investissement.

Ces stipulations conventionnelles visent ainsi à offrir de nouveaux outils aux entreprises suscitées, qui pourront désormais se saisir d'une formule



de calcul de la réserve spéciale de participation innovante, et adaptée à leurs particularités.

Deux annexes complètent cet Accord :

Annexe 1 : Accord-type à destination des entreprises souhaitant négocier

sur la participation expérimentale

Annexe 2 : Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif expérimental de participation pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés. ≈

Une réforme importante est entrée en vigueur, avec la publication le 2 mai 2025 au Journal officiel de la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne, qui étend considérablement le champ des actions de groupe en matière sociale.

En effet, jusqu'alors limitée à quelques domaines spécifiques (discrimination, données personnelles, égalité, ...), l'action de groupe est désormais étendue à tout manquement de l'employeur à ses obligations légales et/ou contractuelles (durée du travail, rémunération, sécurité, etc.), et ouverte notamment aux syndicats représentatifs, à certaines associations et au ministère public.

Ceci afin de faire cesser le manquement de l'employeur, et d'obtenir réparation pour le compte des salariés concernés.

Il faudra pour cela, avant l'engagement d'une action de groupe fondée sur un manquement au Code du travail, demander à l'employeur de faire cesser le manquement. Ce dernier doit alors en informer le CSE et les syndicats

représentatifs dans le délai d'un mois. L'action de groupe peut être engagée après le rejet de la demande ou à l'issue d'un délai de six mois suivant celle-ci.

La loi prévoit également la création d'un registre public des actions de groupe en cours devant l'ensemble des juridictions et la désignation des tribunaux judiciaires spécialisés dans le traitement de ces actions, intervenue le 8 juillet 2025.



Une journée IA pour la Fieci



Un évènement exceptionnel a été organisé par "FIECI IA" le 7 avril.

En effet, l'intelligence artificielle transforme notre monde du travail à une vitesse fulgurante. Ces changements sont déjà en marche et concernent chacun d'entre nous. Nous ne pouvons rester spectateurs.

C'est pourquoi la FIECI a invité ce jour-là un certain nombre de nos militants pour analyser, anticiper et influencer les impacts de l'IA sur nos entreprises, nos métiers et nos droits en tant que salariés et représentants de la CFE-CGC. Afin d'être nombreux, à anticiper, comprendre les implications pour nos métiers, et défendre nos intérêts face à ces mutations technologiques.

Nous vous renvoyons également à l'étude approfondie menée par l'Adesatt, sur ce sujet, que vous pourrez retrouver en ligne sur le site de l'adesatt : <https://www.adesatt.com/> ≈

≈ matinée juridique

Matinée juridique de la FIECI du 1^{er} avril 2025 : Focus sur les dernières actualités et arrêts en Droit Social (novembre 2024 à mars 2025), avec le Cabinet Weizmann & Borzakian, dans les locaux de Natixis.

La prochaine Matinée juridique aura lieu le 17 octobre prochain dans le même lieu, vous pourrez bientôt vous y inscrire.



Nous vous rappelons qu'il existe différents statuts (et donc différents tarifs) pour votre adhésion à la FIECI :

- Jeune cadre (-30ans)
- Technicien
- Retraité
- Cadre
- Agent de maîtrise
- En recherche d'un emploi

Nous vous remercions à nouveau de bien vouloir nous informer sans attendre de tout changement de statut (en cas d'embauche, de rupture de votre contrat de travail, de retraite, etc ..), qui aurait un impact sur le montant de votre adhésion, en adressant un email à l'adresse contact@fieci-cgc.com ou bien à l'attention de Carol Bigot cbigot@fieci-cgc.com.

Merci de nous transmettre, pour bénéficier du tarif "recherche d'emploi", votre attestation France Travail.

Et merci également de nous informer en cas de changement d'entreprise et de Branche afin d'organiser si besoin votre transfert vers une autre Fédération. ≈

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2025

C'est dans un contexte inédit que la loi n°2025-199 de financement de la Sécurité sociale pour 2025 (LFSS) a été publiée au Journal officiel du 28 février 2025. Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Indemnisation des AT/MP

Le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) est révisé afin que la rente servie aux assurés dans cette situation tienne à la fois compte du préjudice économique ou professionnel, correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité, mais également des préjudices extra-professionnels de la victime correspondant au déficit fonctionnel permanent impactant la vie quotidienne.

Allègements généraux de cotisations sociales patronales

Afin de limiter les coûts pour le régime obligatoire, la loi prévoit **une baisse des allègements généraux sur les bas salaires**.

Délivrance des arrêts de travail « factices » en ligne

Aucun fournisseur de services en ligne ne peut mettre en place une plateforme visant à fournir à titre principal, explicitement ou implicitement, des actes de télémedecine prescrivant ou renouvelant un arrêt de travail.

Nouvelles règles d'exonérations sociales aux contrats d'apprentissage

La rémunération des apprentis excédant 50 % du Smic (soit 900 €) est assujettie à la CSG et à la CRDS. La part de la rémunération (inférieure à 79 % du Smic), à partir de laquelle les apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales salariales, baisse de 79 % à 50 % du Smic.

Biologie, imagerie médicale et transports sanitaires

Les dépenses dans ces trois secteurs sont très dynamiques. Il est prévu d'instaurer **des mesures de régulation** pour maîtriser cette dynamique en cas de non-respect des objectifs conventionnels.

Pertinence des prescriptions

La loi renforce le bon usage et la juste prescription de certains actes ou prestations comme **les transports sanitaires et une partie des examens de biologie ou d'imagerie médicale** en incitant le prescripteur à s'interroger sur sa prescription à partir de quelques critères fondamentaux résultant de référentiels et recommandations de bonnes pratiques.

Santé mentale

L'accès au dispositif « Mon soutien psy » est facilité. Il est désormais possible de prendre rendez-vous directement avec un psychologue partenaire conventionné avec l'Assurance maladie.

Examen bucco-dentaire

La loi acte l'annualisation de l'examen, le cofinancement avec les complémentaires santé et la dispense d'avance de frais.

Vaccination contre le méningocoque

La loi prévoit de capitaliser sur la campagne de vaccination contre les papillomavirus, lancée en 2024 dans les collèges, en y incluant également les vaccins contre les infections invasives à méningocoques dès l'année scolaire 2025-2026.

Taxe sur les boissons sucrées

La loi instaure, à partir de janvier 2026, un nouveau barème de prix pour l'ajout de sucre dans les boissons non alcoolisées : sodas, jus de fruits et eaux aromatisées.

> Accédez au guide « L'essentiel » de la LFSS 2025 :



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



POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

Bientôt la fin de la limitation à trois mandats successifs pour les représentants du personnel

L'Assemblée nationale vient de confirmer la suppression de la limitation à trois mandats successifs des représentants du personnel élus au CSE (Comité social et économique).

L'article 8 du projet de loi portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social n'aura pas fait l'objet de discussions lors du passage du texte en première lecture à l'Assemblée nationale le 3 juillet 2025 et n'aura pas été remis en cause par les députés.

Une Commission Mixte Paritaire devrait très prochainement se réunir pour aligner les positions du Sénat et de l'Assemblée, et permettre d'adopter définitivement le texte, sans doute dans les prochaines semaines comme l'a souhaité dans l'hémicycle la ministre déléguée, Astrid Panosyan-Bouvet.

Pour mémoire, cette limitation à trois mandats successifs avait été mise en

place dans le cadre des ordonnances de 2017 dites "Ordonnances Macron". ≈



Arrêt de travail : l'obligation de recourir au nouveau format CERFA sécurisé bénéficie d'une période de tolérance jusqu'au 1^{er} septembre 2025

Pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale, le salarié doit transmettre la prescription de son arrêt de travail à la caisse d'assurance maladie et à son employeur, dans les 2 jours de l'interruption de travail.

Lorsqu'il n'est pas possible de recourir au formulaire d'arrêt de travail dématérialisé (consultation à domicile par exemple), le décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 précise qu'à compter du 1^{er} juillet 2025, seul le nouveau formulaire papier Cerfa sécurisé d'arrêt de travail devra être utilisé (toujours 3 volets, mais 7 points d'authentification, une étiquette holographique, de l'encre magnétique), afin de lutter contre l'augmentation des fraudes.

En effet, en 2024, le préjudice financier détecté par l'Assurance Maladie au titre des faux arrêts de travail s'est élevé à plus de 30 millions d'euros. La vente de faux arrêts de travail sur les réseaux sociaux ou sur internet est en

particulier à l'origine de cette forte hausse.

Toutefois, une période de tolérance de 2 mois, jusqu'au 1^{er} septembre 2025, est aujourd'hui instituée, afin de laisser le temps à tous les professionnels de santé et à tous les établissements de santé de commander ces nouveaux formulaires.

Les prescriptions d'arrêt de travail sur des formulaires non sécurisés seront encore acceptées durant les mois de juillet et août.

Mais à compter du 1^{er} septembre 2025, tout formulaire d'avis d'arrêt de travail papier non sécurisé sera rejeté par l'Assurance Maladie et retourné au prescripteur pour qu'il réalise un avis d'arrêt de travail au bon format. Elle informera aussi le patient, qui devra renvoyer dans les plus brefs délais le nouveau formulaire fourni par son professionnel de santé. ≈

≈ affiches

En période
de **crise**...



Il y a **d'autres façons**
de **procéder** avec
ses **INTER-CONTRATS**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



www.fieci-cfecgc.org



contact@fieci-cgc.com



Fieci CFE CGC



@Fieci



Fieci CFE-CGC

En période
de **crise**...



Il y a **d'autres façons**
de **procéder** avec
ses **INTER-CONTRATS**

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE



www.fieci-cfecgc.org



contact@fieci-cgc.com



Fieci CFE CGC



@Fieci



Fieci CFE-CGC

≈ infos

FORMATIONS EN RÉGIONS

Une première formation en régions a eu lieu durant trois jours en mars dernier à Toulouse sur le thème :

"L'entretien préalable au sein d'une procédure disciplinaire".

D'autres sessions seront programmées.



Optez pour une épargne éthique et performante !

Une offre pensée pour vous : des performances durables, un cadre fiscal attractif et des outils simples pour vous accompagner à chaque étape.

Contactez-nous :

relations-exterieures@malakoffhumanis.com

Élus, adhérents : et si on renforçait ensemble vos compétences ?

La FIECI CFE-CGC met à votre disposition des **formations gratuites** pour vous accompagner dans l'exercice de vos mandats et vous aider à mieux appréhender vos prérogatives.

Notre objectif : vous outiller, vous renforcer et vous soutenir dans vos missions au quotidien en mettant à votre disposition des thématiques variées, des intervenants experts, des formats accessibles... il ne manque plus que vous !

Dès le mercredi 16 juillet 2025, vous pouvez consulter le calendrier des formations du second semestre, spécialement conçu pour vous vous.

Anticipez vos inscriptions dès la sélection des sessions souhaitées et faites de l'exercice de vos mandats une mission encore plus maîtrisée et engagée.

Ci-dessous, un aperçu des thèmes qui vous seront proposés :

- L'emploi des seniors
- PDV RCC PSE
- Fonctionnement du CSE : focus sur les prérogatives économiques
- Lecture des comptes de l'entreprise
- Lecture d'un bulletin de paie
- Négocier efficacement
- Décrypter les données sociales (Visio 10h00-12h00)
- Négocier les rémunérations
- L'égalité Professionnelle
- L'essentiel du droit du travail
- Les RPS

Et encore de bien d'autres thématiques !

En quelques chiffres... les formations proposées par la FIECI en 2024 représentent près de :

84 actions de formation, 968 élus et adhérents formés avec des thématiques ciblées identifiées sur notre calendrier.

Mais aussi à la demande des élus, ont été dispensés en 2024 près de :

• **12 cycles CSE et SSCT (en visio, hybride ou présentiel c'est à vous de décider)**

• **Des formations sur-mesure ("La négociation collective" ; "Prendre la parole en situation à enjeux" ; "Accompagnement du salarié" ; "Initiation à l'IA niveau 1 et 2"...)**

Des formations prises en charge par le budget de fonctionnement de votre CSE et/ou de votre direction ! Faites-nous part de la thématique de votre choix : une proposition financière vous sera adressée sous 8 jours. N'attendez plus pour faire votre demande.



**Fraîchement élu ou expérimenté, il n'est jamais trop tard pour booster vos compétences !
La FIECI CFE-GCC vous accompagne dans vos projets.**



Les formations du 2nd semestre

Jeu	18	RÉALISER UNE ENQUÊTE ACCIDENT - Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Ven	19	COMPRENDRE LE COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE - Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Mardi	23	EXPLOITER LA BDESE - Format à distance (09h30 - 12h30)	
Mercredi	24	CYCLE CSE (entreprises de moins de 50 salariés) 5 places disponibles (nous contacter pour les modalités administratives et financières)	
Jeu	25		
Ven	26		
Mardi	30	PDV RCC PSE - Webinaire (10h00 - 12h00)	

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

Lun	3	OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME (CFS) - Format présentiel	
Mardi	4		
Mercredi	5	LES RÉGIMES DE RETRAITE - Webinaire (09h30 - 12h30)	
Jeu	6	MAÎTRISER LE FONCTIONNEMENT DU CSE ET DEVENIR UN INTERLOCUTEUR DE LA DIRECTION Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Ven	7	L'ABANDON DE LA CONDITION D'ANCIENNETÉ POUR LES ASC - Format à distance (09h30 - 12h30)	
Mercredi	12	FONCTIONNEMENT ET PRÉROGATIVES DU CSE Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Jeu	13		
Ven	14	COMPRENDRE L'IA ET ANTICIPER SON IMPACT SUR L'EMPLOI - Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Mardi	18	TRÉSORIER ET BUDGETS CSE - Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Mercredi	19	HARCÈLEMENT SEXUEL - AGISSEMENTS SEXISTES - Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Jeu	20	LECTURE DES COMPTES DE L'ENTREPRISE - FORMAT HYBRIDE (09h30 - 17h30)	
Mardi	25	COMMENT NÉGOCIER LES RCC, APC AU MIEUX DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS ET ÉVITER LES PIÈGES - Format présentiel (09h30 - 17h30)	
Jeu	27	LECTURE DU BULLETIN DE PAIE - Format présentiel (09h30 - 17h30)	

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

Quelques évènements auxquels nous étions présents



10^{èmes} Rencontres pour le Travail et l'Emploi, à la Maison de la Chimie.



Conférence au Ministère du Travail, à l'occasion de la Journée Mondiale de la Santé et de la Sécurité au Travail.



Matinale AOPS : les Commissions de suivi Prévoyance-Santé et le CSE.



Rendez-vous Klesia Pro social : "Transition climatique : comment agir au niveau des branches ?"



Colloque du groupe Alpha Secafi : Débats d'aujourd'hui, Transformations de demain. Travail : mutations, enjeux et perspectives - Dialogues pour l'avenir, à la Maison de l'Océan.



4^{èmes} Rencontres sur la Santé Mentale, à la Maison de la Chimie.

SYNDEX, L'EXPERT DE CELLES ET CEUX QUI DÉFENDENT LES SALARIÉ-ES

Parce que les élu·es du personnel auront toujours
besoin de dialoguer avec la direction, notre Scop
Syndex est à leurs côtés depuis 55 ans



**Amélie, Sylvain et
Delphine**, expert·es
Syndex, avec Louisa et
Doreen, élu·es de CSE



VOS CONTACTS

Yann Dréau > y.dreau@syndex.fr / 06 72 88 82 13
Emmanuel Reich > e.reich@syndex.fr / 06 68 71 52 66

contact@syndex.fr // www.syndex.fr

swile

c'est **bien plus** que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

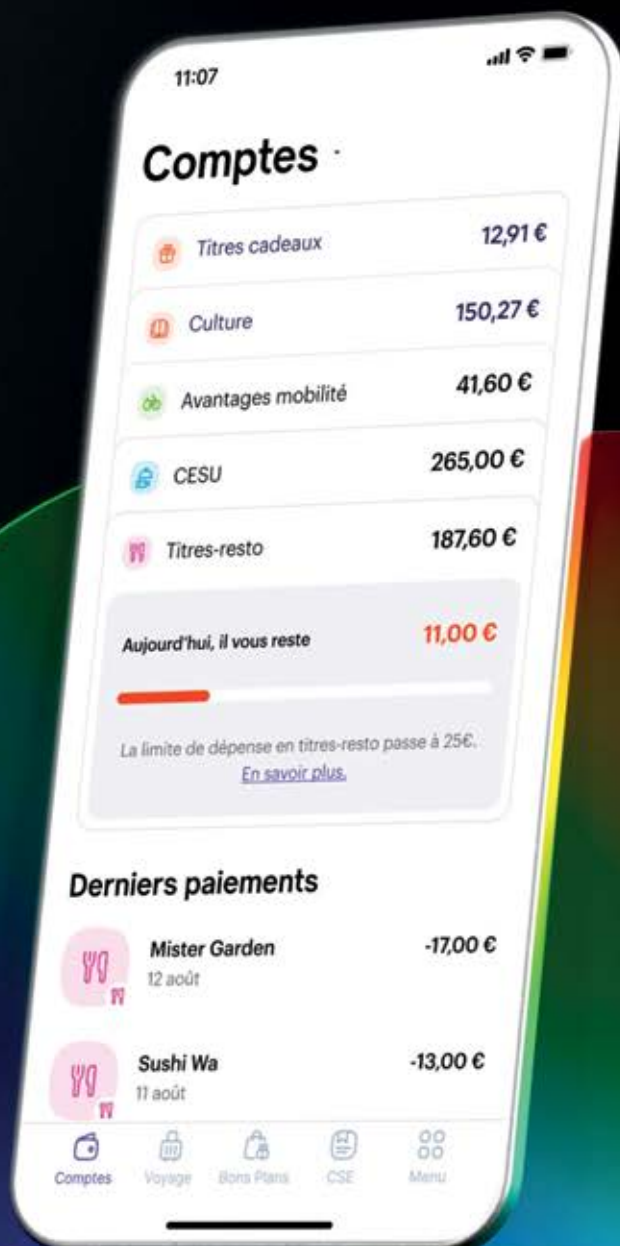
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co