

≈ édito

Syndicalisme et influence



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Jurisprudence	p. 3 à 10
Matinée juridique	p. 11
Infos ASC.....	p. 13
A noter	p. 14
La branche.....	p.16
Formation	p.17
Evènements	p. 19

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°68 - Mars 2026

N° de commission paritaire : 1126 S 08329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Silvère Chabot
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : Carole Boyer
Impression : Octavo, 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 - fieci-cfecgc.org

Dans notre engagement syndical, et particulièrement lors des négociations annuelles obligatoires au sein des entreprises, nous nous heurtons souvent au scepticisme : celui que l'on perçoit chez les salariés, mais aussi celui plus fort encore qui nous marque intérieurement quand nous sommes confrontés à des refus de dialogue évidents, à des dossiers déjà bouclés par les Directions avant même qu'ils soient inscrits à l'ordre du jour, aux échanges de pure forme dont l'objectif est surtout de ne pas transgresser trop visiblement la législation sur le dialogue social...

Alors, parler de dialogue, prôner la concertation, privilégier les échanges, légitimer la nécessité des concessions et du vivre-ensemble, n'est-ce pas aujourd'hui « prêcher dans le désert » ?

En conséquence, quel est notre pouvoir réel ? où sont nos résultats ? Sommes-nous devenus l'alibi nécessaire dans des entreprises où la place du dialogue est, au mieux, poliment tolérée ?

Prenons un peu de recul ; la pratique syndicale n'a jamais été évidente. L'important c'est qu'elle réponde à au moins un des trois besoins des salariés, ceux dont nous détenons notre légitimité :

- Une fonction de **transparence** et de **compréhension** des situations, des enjeux, et très souvent des conséquences induites qui les concernent directement,
- Une fonction de défense des avantages collectifs (ou individuels) et de **négociation** pour repenser si besoin les équilibres et répondre aux nouvelles contraintes,
- Une dernière fonction sur laquelle je veux insister aujourd'hui qui est l'expression des attentes et du ressenti de nos collègues ; c'est juridiquement la **représentation**. Cela signifie un positionnement occupé au nom des salariés : être des **agents d'influence** attentifs à l'image portée, sachant capter l'intérêt, interpellier, présents et attendus sur les événements qui jalonnent la vie de l'entreprise et parmi les forces vives qui la composent.

*L'actualité politique et culturelle nous montre clairement la méthode et l'efficacité des règles actuelles pour exister et peser sur les décisions ; il faut occuper l'espace médiatique, utiliser les outils de la dialectique, de l'argumentation, de la promotion ; sortir de l'ombre où l'on enferme facilement les « modérés » et élaborer une véritable **ingénierie de la conviction**.*

Je vous encourage vivement à développer votre potentiel d'argumentation et de conviction ; des formations existent à la Fieci comme à la Confédération ; il s'agit de s'ouvrir à des phases passionnantes d'analyse de soi et de ses proches, de construction de notre image collective, de fixation d'objectifs de communication acceptés de tous, d'élaboration d'éléments de langage assumés, de construction et de diffusion d'un « récit collectif » capable de mobiliser une équipe de militants. Tout le contraire d'un point de vue partagé par un îlot isolé de « sachants » absorbés par leur « légende ».

Nous ne sommes pas condamnés au repli individualiste que nous proposent nos modèles d'organisation ; tous les jours, il nous revient de faire vivre la dimension sociale et donc d'échanges collectifs au travail. C'est notre choix !

Michel de La Force

AIDANT

**Vous êtes
un aidant ?
Nous sommes
là pour vous
soutenir !**



Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

**Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez**



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Jurisprudence individuelle

CONVOCATION À L'EP : REFUS DE SIGNER LA CONVOCATION

Un salarié refuse de signer le courrier de convocation à l'entretien préalable à licenciement présenté par son employeur, mais se présente tout de même à l'entretien préalable et est licencié pour faute. Il conteste ensuite la régularité de la procédure de licenciement, faisant valoir son refus de signer la lettre de convocation.

La CC considère que la procédure de licenciement est régulière dès lors que le salarié a reçu en main propre cette lettre, peu importe son refus de signer la décharge présentée par l'employeur.

Source : Cass. soc., 21 janvier 2026, n° 24-16.240

PAS DE VISITE MÉDICALE DE REPRISE ET ABSENCE DU SALARIÉ

Un ingénieur ne reprend pas son poste après un arrêt maladie. Son employeur le met 3 fois en demeure de reprendre son poste ou de justifier son absence, et le salarié répond qu'il était dans l'attente de la visite médicale de reprise. Celle-ci est organisée et le salarié reprend son poste. L'employeur le convoque alors pour un entretien préalable au licenciement avec mise à pied conservatoire puis le licencie pour faute grave, invoquant l'abandon de poste et l'absence injustifiée.

La CC juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse car, le salarié

n'ayant pas été convoqué à la visite de reprise alors que l'employeur connaissait la date de la fin de l'arrêt, le contrat de travail demeurerait suspendu.

Par là même, la CC abandonne sa jurisprudence antérieure, selon laquelle l'employeur n'était pas tenu d'organiser une visite de reprise lorsque le salarié, à l'issue de son arrêt ne se manifestait pas, ne reprenait pas son poste, et ne répondait pas aux sollicitations de l'employeur, dont plusieurs mises en demeure restées sans réponse.

Source : Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-19.652

VÉHICULE DE FONCTION OU DE SERVICE ?

Un salarié bénéficiait d'un véhicule de service, pour un usage exclusivement professionnel. L'employeur avait néanmoins accepté qu'il conserve le véhicule à son domicile et

l'utilise pour ses différents déplacements à partir du domicile et en dehors du temps de travail (week-ends, congés, arrêts maladie...)

Après son licenciement, le salarié réclame des indemnités calculées sur l'avantage en nature lié à la mise à disposition du véhicule. La CC considère qu'un véhicule de service laissé à disposition en dehors du temps de travail constituait bien un avantage en nature, puisqu'il l'utilisait pour ses trajets tant professionnels que personnels.

Source : Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-14.418

HARCÈLEMENT : L'ENQUÊTE INTERNE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

Un salarié est licencié pour harcèlement sexuel. Il conteste son licenciement : il n'y avait pas eu d'enquête interne sur la situation. Pour la Cour d'appel, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse : en l'absence



(suite page 4)

≈ jurisprudence

d'enquête interne réalisée par l'employeur, les faits de harcèlement ne pouvaient être suffisamment établis pour justifier la faute grave et le licenciement.

La CC juge à l'inverse qu'en matière prud'homale, aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel. Il appartenait donc aux juges du fond d'apprécier la valeur et la portée des auditions et attestations produites pour corroborer les faits de la salariée.

Source : Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-19.544

BARÈME MACRON, LICENCIEMENT SANS CRS ET HARCELEMENT

Une salariée est licenciée pour faute grave. Elle conteste son licenciement et fait valoir un harcèlement moral, reconnu par les juges. Le licenciement est déclaré sans cause réelle et sé-

rieuse et l'employeur doit verser une indemnité pour licenciement injustifié supérieure au plafond fixé par le barème Macron, au motif que le licenciement était intervenu dans un contexte de harcèlement moral.

Le barème Macron s'applique aux licenciements sans cause réelle et sérieuse. Il ne peut être écarté que si le licenciement est annulé, par exemple en cas de harcèlement rendant la rupture nulle.

Or, si le salarié ne demande pas la nullité, il n'y a pas de déplaçonnement possible. Sans demande de nullité du licenciement, le barème Macron reste impératif.

Source : Cass. soc., 17 décembre 2025, n° 24-17.295

NON-RESPECT DU TEMPS DE PAUSE QUOTIDIEN

Un grutier offshore est licencié pour motif économique. Il réclame le paiement de dommages et intérêts pour non-respect, notamment, des temps

de pauses obligatoires. Il est débouté par les juges d'appel : si l'employeur n'a pas toujours respecté ses temps de pause et de travail, le salarié ne rapporte pas la preuve du préjudice subi, et le non-respect des temps de travail et des temps de pause n'entraîne pas un préjudice nécessaire.

La CC considère que le salarié n'a pas à apporter la preuve de son préjudice : dès lors que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes ; et le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation.

Source : Cass. soc., 17 décembre 2025, n° 24-17.035

CLAUDE DE NON-CONCURRENCE NULLE : DROIT À UNE INDEMNITÉ ?

Un salarié licencié demande, entre autres, le paiement de la contrepartie financière de sa clause de non-concurrence, faisant valoir qu'il avait respecté la clause après son licenciement.

Mais comme la clause ne prévoyait pas de contrepartie financière, les juges d'appel la déclarent nulle et déboutent le salarié de sa demande, la nullité de la clause libérant le salarié de son obligation.

Or, le salarié qui a néanmoins respecté une clause de non-concurrence même illicite en l'absence de contrepartie financière peut prétendre à obtenir une réparation du préjudice subi, même si la clause est jugée nulle.

Source : Cass. soc., 17 décembre 2025, n° 24-13.585



≈ jurisprudence

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET INFORMATIONS SUR LA VIE DE FAMILLE

Un auditeur interne senior est licencié au motif qu'il n'avait pas déclaré qu'il était marié avec une ancienne salariée, qui avait eu un contentieux judiciaire avec l'employeur, et qu'il avait faussement indiqué que son épouse travaillait une autre société.

Pour l'entreprise, il y avait un risque de conflit d'intérêt, que le salarié aurait dû signaler, comme le prévoyait la charte Ethique et le contrat de travail. Mais pour le salarié, cette information constituait une atteinte à sa vie privée.

La CC a considéré que la situation matrimoniale du salarié n'était pas en rapport avec ses fonctions et susceptible d'influer sur leur exercice au détriment de l'employeur ; donc l'existence d'un différend judiciaire entre son épouse et l'employeur, ne suffisait pas à caractériser l'existence d'un conflit d'intérêt.

Source : Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 24-17.316

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET INFORMATIONS MÉDICALES

Un employeur contacte le médecin traitant d'une salariée en arrêt maladie, pour obtenir des renseignements -soi-disant- pour établir le bulletin de paie, notamment sur sa pathologie, avant de s'en servir pour motiver la lettre licenciement. Et en particulier, il obtient confirmation sur les dates de l'arrêt, antidaté par la salariée. Celle-ci demande la nullité du licenciement et la CC lui accorde, réaffirmant le principe absolu du secret médical : L'em-

ployeur n'a pas le droit de contacter le médecin traitant d'un salarié pour obtenir des informations sur son état de santé et les motifs de son arrêt de travail.

Source : Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 24-15.412

REQUALIFICATION CDD EN CDI ET DÉLAI DE PRESCRIPTION

Un ouvrier agricole réalise plusieurs CDD saisonniers successifs entre 1991 et 2021. En 2021, il saisit le CPH d'une demande en requalification des CDD en CDI. Les juges requalifient tous les CDD en CDI, depuis 1991 jusqu'en 2021. L'employeur conteste : les CDD ayant pris fin plus de deux ans avant la saisine du CPH étaient couverts par la prescription.

Mais la CC considère que la conclusion successive des contrats avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, et que l'action du salarié n'était donc pas prescrite.

Source : Cass. soc., 10 décembre 2025, n° 24-15.882

PROJET D'ACTIVITÉ CONCURRENT : FAUTE GRAVE ?

Un directeur qualité est licencié pour faute grave, car il avait pris part à un projet de création d'un consortium de sociétés ayant une activité concurrente à celle de son employeur, alors qu'il était soumis à une clause de secret, ainsi qu'à une clause d'exclusivité. Lui répond que le projet de création d'une société est resté à l'état de projet et que cette société n'a jamais vu le jour.

La CC considère que ces faits constituaient néanmoins un manquement

aux obligations contractuelles d'exclusivité et de secret professionnel et plus généralement, à l'obligation de loyauté, et étaient de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et justifiant une faute grave.

Source : Cass. soc., 28 janvier 2026, n° 24-16.027

TRAVAIL LE DIMANCHE

En principe, un changement d'horaires relève du pouvoir de direction et constitue un simple changement des conditions de travail.

A son retour d'arrêt maladie, les horaires de travail d'un chef d'équipe changent : il devra travailler dorénavant le dimanche. Il refuse car cela faisait plusieurs années qu'il ne travaillait pas le dimanche et il est licencié pour faute grave. La CC donne raison au salarié et considère qu'il n'a pas à démontrer que le changement d'horaire avait pour lui des conséquences excessives, notamment sur sa vie privée ou que cela était incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

En effet, la nouvelle répartition de l'horaire de travail avait pour effet de priver le salarié du repos dominical, ce qui constituait une modification de son contrat de travail, qui ne pouvait lui être imposée sans son accord exprès.

Le passage au travail dominical n'est pas un simple ajustement organisationnel : il touche à un élément contractuel essentiel.

Source : Cass. soc., 4 février 2026, n° 24-17.033

(suite page 6)

CLAUDE DE MOBILITÉ

Une agente de service avait une clause de mobilité inscrite dans son contrat. Pour des raisons de service, l'employeur l'affecte sur un des sites prévus par la clause, distant d'une quinzaine de kilomètres du site habituel, accessible en transports en commun, avec des horaires de travail compatibles avec les horaires de bus. Elle refuse et est licenciée pour faute grave.

La CC considère que le refus plusieurs fois affirmé, par la salariée, d'accomplir sa prestation de travail sur les nouveaux chantiers était constitutif d'une faute grave qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

Source : Cass. soc., 4 février 2026, n° 24-21.875

ACTIVITÉ CONCURRENTÉ

Un salarié ayant une ancienneté de 30 ans dans une menuiserie créée une auto-entreprise, avec une activité directement concurrentielle de celle de son employeur, et est licencié pour faute grave. Il conteste, n'étant pas soumis à une clause de non-concurrence.

Mais la CC considère que le licenciement était justifié, car ceci était constitutif à lui seul d'une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, peu important que cette activité ait été résiduelle et qu'elle ait été réalisée, tout comme sa publicité, en dehors des heures de travail et sans utilisation du matériel de l'entreprise.

Source : Cass. soc., 14 janvier 2026, n° 24-20.799

DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE INTERNE, LE SALARIÉ MIS EN CAUSE BÉNÉFICIE-T-IL D'UN DROIT D'ACCÈS À L'ENQUÊTE INTERVENUE ET AUX PIÈCES CONSTITUANT LE DOSSIER ?

La Cour de cassation répond par la négative car le respect des droits de la défense et du principe du contradictoire ne prévoit pas, pour le salarié mis en cause, de droit d'accès au dossier, de droit à être "confronté" à ses collègues qui le mettent en cause, ni de droit à être entendu dans le cadre de l'enquête.

Source : Cass. soc., 14 janvier 2026, Pourvoi n° 24-13.234

TRANSFERT MASSIF D'EMAILS PROFESSIONNELS

Le Conseil d'Etat juge que le transfert massif, par un représentant du personnel, de courriels professionnels contenant des données sensibles vers sa messagerie personnelle peut constituer un manquement grave à ses obligations de confidentialité.

En l'espèce, une salariée protégée travaillant au sein d'une structure médico-sociale, a redirigé plusieurs centaines de courriels contenant des informations relatives aux résidents pris en charge vers sa messagerie personnelle, ainsi que vers celle de son conjoint.

Ces courriels contenaient donc des données sensibles couvertes par le secret professionnel. La salariée expliquait son action par la nécessité de conserver des éléments utiles à l'exercice futur, le cas échéant, de ses droits à la défense.

Pour apprécier si ces faits constituaient un manquement suffisamment grave aux obligations contractuelles et légales de la salariée, les juges ont pris en considération la redirection massive de données, la nature sensible des informations concernant des personnes prises en charge par la structure médico-sociale, la sensibilisation préalable de l'intéressée aux obligations de confidentialité et de secret professionnel, et le fait que le secret professionnel ne peut être levé, le cas échéant, que dans la stricte mesure nécessaire à la défense des droits.

Le Conseil d'Etat conclut, en l'espèce, que la transmission massive de ces données était d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement disciplinaire de la salariée.

Source : CE, 20 février 2026, n°497066

TÉLÉTRAVAIL ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Une salariée en télétravail termine sa matinée à 12h00. Elle débadge, éteint son ordinateur, se lève de sa chaise, chute à 12h02 et se fait une fracture.

La Caisse d'assurance Maladie refuse la prise en charge au titre d'accident du travail, mais le juge confirme pourtant cette qualification d'accident du travail, en rappelant qu'un AT est caractérisé dès lors qu'il survient par le fait ou à l'occasion du travail, et qu'un télétravailleur bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise.

La Cour refuse une analyse strictement horaire du temps de travail, le fait de se lever de son poste de travail

(suite page 7)

constituant un acte indissociable de l'exécution du travail, et le léger dépasement de l'horaire déclaré ne suffit pas à rompre le lien avec l'activité professionnelle.

Source : Cour d'appel de Nancy, 14 janvier 2026, RG n° 25/00582

PREUVE DÉLOYALE : UN ENREGISTREMENT CLANDESTIN DE NOUVEAU CONSIDÉRÉ COMME RECEVABLE

Une salariée avait enregistré une conversation téléphonique avec sa supérieure hiérarchique à son insu. Elle entendait s'en prévaloir pour prouver l'absence de paiement par l'employeur d'heures travaillées pendant une période d'activité partielle.

La CC confirme que l'enregistrement constituait l'unique pièce attestant de la connaissance et de la reconnaissance par l'employeur de l'exécution par la salariée d'un travail non rémunéré et était indispensable à l'exercice par la salariée du droit à la preuve, tout en étant strictement proportionnée au but poursuivi.

Source : Cass. soc., 17 décembre 2025, n° 24-18.407

L'ABSENCE DU SALARIÉ MALADE QUI PERTURBE LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE NE CONSTITUE PAS UN MOTIF VALABLE DE LICENCIEMENT EN CAS D'ARRÊT AT/MP

La Cour de cassation admet qu'une absence prolongée ou des absences répétées d'un salarié malade peu(ven)t justifier un licenciement si l'absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise et rend le remplacement définitif du salarié nécessaire par un CDI, mais cette jurisprudence ne s'applique pas si

l'absence pour maladie a pour origine a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Source : Cass. soc., 10 décembre 2025, 24-19.959, Inédit



PEUT-ON ÊTRE LICENCIÉ POUR UNE FAUTE COMMISE PAR SON CONJOINT ?

Une salariée est superviseuse péage dans une société d'autoroute et elle est licenciée pour faute car il y a eu utilisation frauduleuse de son badge de télépéage par son compagnon.

Les faits sont établis, et la fraude est réelle, mais elle n'en est pas l'auteur.

La CC donne raison à l'entreprise car le principe « Nul n'est punissable que de son propre fait » (articles 8 et 9 de la DDHC) ne s'applique qu'aux peines prononcées par les juridictions pénales, pas aux sanctions disciplinaires décidées par un employeur.

Source : Cass. soc., 10 déc. 2025, n° 23-15.305

UN SALARIÉ PEUT-IL OBTENIR LES FICHES DE PAIE DE SES COLLÈGUES ?

Un salarié, conseiller vendeur, est reconnu victime de discrimination syndicale. La décision impose à l'employeur d'aligner sa rémunération sur

celle des autres conseillers vendeurs. Mais le salarié doute que l'employeur ait correctement exécuté la décision. Pour le vérifier, il demande la communication des fiches de paie de ses collègues et saisit le juge afin d'en obtenir la production.

La Cour de cassation rappelle cependant que la production de documents portant atteinte à la vie privée n'est pas impossible. Mais le juge doit vérifier concrètement si leur production est strictement nécessaire pour prouver la discrimination ou vérifier l'exécution d'une décision de justice.

Source : Cass. soc., 28 janvier 2026, n° 24-22.786

L'EMPLOYEUR QUI SOLLICITE UN SALARIÉ PENDANT SES CONGÉS PEUT SE VOIR REPROCHER UN HARCÈLEMENT

Une salariée faisait valoir qu'elle avait été dérangée à de nombreuses reprises par son employeur en soirée, durant les week-ends, ainsi que pendant ses congés d'été, et qu'à son retour, celui-ci lui avait reproché de ne pas être intervenue pendant ses congés, justifiant un retrait de dossiers. Elle soutenait également qu'il lui avait interdit de revenir sur son lieu de travail à son retour de congés, lui avait adressé des reproches sur la qualité de son travail et l'avait accusée, à tort, d'imprimer des documents confidentiels.

La CC rappelle que les juges doivent apprécier si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour

(suite page 8)

≈ jurisprudence

démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement moral

On ne sollicite pas un salarié le soir, le week-end ou durant ses congés. Et indépendamment d'un risque de harcèlement moral, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'affaire sera rejugée.

Source : Cass. soc., 4 février 2026, n° 24-21.324

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : LA COMPARAISON DU CHIFFRE D'AFFAIRES DOIT SE FAIRE TRIMESTRE PAR TRIMESTRE

La Cour de cassation rappelle avec rigueur la méthode de comparaison du chiffre d'affaires permettant de caractériser des difficultés économiques justifiant un licenciement économique.

La baisse du chiffre d'affaires ne peut pas être démontrée par une simple comparaison entre deux exercices annuels. Le juge doit comparer la période contemporaine de la rupture avec la même période de l'année précédente, en respectant le nombre de trimestres consécutifs, selon l'effectif de l'entreprise.

A savoir : Durée minimale de baisse selon la taille de l'entreprise : moins de 11 salariés : 1 trimestre, 11 à 49 salariés : 2 trimestres consécutifs, 50 à 299 salariés : 3 trimestres consécutifs, 300 salariés et plus : 4 trimestres consécutifs. La loi ne fixe pas de seuil de baisse, mais exige une durée minimale continue.

Source : Cass. soc., 11 févr. 2026, n° 24-14.390

NON-RESPECT DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL : UNE NOUVELLE DÉCISION

Un salarié ayant été victime de plusieurs crises d'épilepsie, le médecin du travail avait préconisé une absence de « travail isolé » et une affectation à un poste de travail près du domicile du salarié en évitant les transports en commun.

Pour rappel, lorsque le médecin du travail propose des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, l'employeur est tenu de prendre en compte ces propositions.

En l'espèce, une fois licencié, le salarié soutient que son employeur l'a affecté à un étage seul, et qu'il n'a pas non plus donné suite à sa demande de mutation dans un autre magasin plus proche de son domicile.

Devant le Conseil des prud'hommes, il demande, notamment, des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, en évoquant le non-respect des préconisations impératives du médecin du travail.

La Cour d'appel retiendra que l'employeur avait une raison objective de ne pas accéder à la demande de mutation dans un autre magasin, mais la Cour de cassation juge à l'inverse qu'il fallait rechercher si l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires pour proposer au salarié un poste plus proche de son domicile conformément aux indications du médecin du travail ; et qu'en outre l'employeur n'a pas démontré qu'il avait bien pris en compte la préconi-

sation de ne pas l'affecter à un « travail isolé ».

Source : Cass. soc., 7 janvier 2026, n° 24-16.194

RAPPEL DE L'INTERDICTION DE FAIRE TRAVAILLER UN SALARIÉ PENDANT UN ARRÊT MALADIE

La Cour de cassation vient de rappeler que faire travailler un salarié pendant un arrêt maladie ouvre automatiquement droit à indemnisation, sans que ce dernier ait à démontrer un quelconque préjudice.

En l'espèce, un salarié avait été régulièrement sollicité (par mails, SMS, pour des demandes de suivi commercial...) pendant son arrêt maladie afin de traiter de sujets professionnels. L'obligation de sécurité (C. trav. art. L.4121-1 et s.) qui pèse sur l'employeur lui impose de ne pas faire travailler un salarié en arrêt de travail ; la Cour s'appuie également sur la directive européenne 89/391/CEE.

Le non-respect de cette obligation entraîne un préjudice pour le salarié et le droit à réparation automatique. Donc, toute sollicitation professionnelle, notamment pour des tâches opérationnelles, dépassant la simple transmission d'informations, pendant un arrêt maladie engage la responsabilité de l'entreprise.

La Cour de cassation confirme encore par cet arrêt sa volonté de protéger la santé mentale et physique des salariés.

Source : Cass. soc., 19-11-2025, n° 24-17.823FD

(suite page 10)

≈ jurisprudence

POSSIBILITÉ POUR LE SALARIÉ D'OBTENIR EN RÉFÉRÉ UNE PROVISION SUR L'INDEMNITÉ DE REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI

La demande de requalification de CDD en CDI elle-même doit être portée directement devant le bureau de jugement du CPH, qui statue au fond dans le mois suivant sa saisine et qui, s'il fait droit à la demande du salarié, peut lui accorder une indemnité au moins égale à un mois de salaire (C. trav. art. L 1245-2). Mais cela n'interdit pas pour autant au salarié d'intenter une action en référé afin d'obtenir une provision à valoir sur l'indemnité de requalification, lorsque l'existence de l'obligation de l'employeur et le droit à cette indemnité ne sont pas contestables.

Pour rappel : Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions applicables aux contrats à durée déterminée (CDD) est réputé à durée indéterminée (CDI). En l'espèce, le CDD ne précisait pas le motif du recours à ce type de contrat.

Source : Cass. Soc., 27 novembre 2025, n°23-12.503

≈ jurisprudence collective

ABSENCE DE CSE ET PRÉJUDICE DES SALARIÉS

Pour rappel, un CSE est obligatoire dès 11 salariés. Tout employeur dont l'effectif atteint ou dépasse 11 salariés pendant 12 mois consécutifs est tenu d'organiser les élections du Comité Social et Économique. Cette

obligation s'impose même en l'absence de candidats, un procès-verbal de carence doit alors être établi.

3 salariés sont licenciés le même jour pour faute grave. Ils sont convoqués à un entretien préalable, s'y rendent accompagnés par un conseiller extérieur. L'employeur avait un PV de carence pour le cycle électoral précédent mais pas pour le cycle en cours. La Cour d'appel constatant que l'entretien a bien eu lieu, déboute les salariés de leurs demandes en Dommages Intérêts pour le préjudice subi à raison de l'absence de représentation du personnel. Mais la CC considère que l'employeur qui n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Aucun préjudice n'est à prouver.

Source : Cass. soc., 14 janvier 2026 n°24-21.313 D (D : inédit)

RS AU CSE : COMMENT APPRÉCIER LE SEUIL DE 300 SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES MULTI-ÉTABLISSEMENTS ?

Dans une entreprise de plus de 300 salariés, un syndicat désigne un salarié (qui n'est pas délégué syndical) en qualité de représentant syndical au CSE d'établissement. Mais l'établissement concerné compte moins de 300 salariés.

L'employeur conteste cette désignation en estimant que, dans un établissement sous ce seuil, le délégué syndical devrait être automatiquement le représentant syndical au CSE.

Pour déterminer si un syndicat peut désigner un RS distinct du délégué syndical, faut-il apprécier le seuil de 300 salariés au niveau de l'établissement ou au niveau de l'entreprise ? La CC considère que le seuil de 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Ainsi, dès lors que l'entreprise emploie au moins 300 salariés, la désignation du salarié, qui n'est pas délégué syndical, en qualité de représentant syndical au CSE d'établissement est régulière, peu important que l'établissement comporte moins de trois cents salariés. À l'inverse, la règle selon laquelle le délégué syndical est de droit RS au CSE ne s'applique que dans les entreprises de moins de 300 salariés (et leurs établissements).

Source : Cass. soc., 4-3-2026, n° 25-17.467

UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS) PEUT-IL DÉNONCER UN ACCORD SIGNÉ PAR LE CSE ?

Une décision récente du Tribunal judiciaire de Quimper (22 avril 2025) vient de le confirmer : un DS peut dénoncer un accord collectif signé par un élu du CSE lors du précédent cycle électoral – sans qu'une validation du CSE soit nécessaire car l'employeur et les syndicats représentatifs, par leurs DS, peuvent dénoncer tout accord collectif – quelle que soit la façon dont il a été négocié ou ratifié, cela vaut y compris si l'accord a été conclu par un élu, un salarié mandaté, ou ratifié aux 2/3 du personnel.

Source : TJ Quimper, 22-4-2025, n° 24/01984 - RJS 8-9/25 n° 444

≈ Matinée juridique

Nous avons le plaisir de vous informer qu'une nouvelle **Matinée juridique de la Fieci** se tiendra le **vendredi 26 juin 2026**, dans un espace innovant, convivial et attractif à Paris, au sein des locaux de l'un de nos partenaires... Mais la matinée ne s'arrêtera pas là !



Un cocktail déjeunatoire sera ensuite organisé afin de prolonger ce moment dans une ambiance conviviale et détendue en ce début d'été.

L'après-midi sera également l'occasion d'écouter et d'échanger avec notre équipe et plusieurs de nos partenaires, qui interviendront autour de sujets d'actualité.



Nous entrons dans une période de renouvellement massif des CSE, avec une intensification des négociations de PAP dans les prochains mois.

Dans ce contexte, notre Fédération lance un appel à candidatures afin de renforcer son réseau de négociateurs. Nous recherchons des volontaires pour participer aux négociations des PAP, étape préalable essentielle à la bonne organisation des élections professionnelles.

Vous êtes près de **60 à avoir été formés à la négociation des PAP** au cours de l'année écoulée, et nous remercions chaleureusement celles et ceux qui ont accepté de s'engager en nous accompagnant sur certaines de ces négociations. Toutefois, nous ne sommes pas encore suffisamment nombreux, face au nombre de renouvellements à venir et aux enjeux stratégiques associés.

En vous mobilisant chacun à hauteur d'une négociation par mois, nous aurons collectivement la capacité de répondre à la grande majorité des sollicitations à venir. Ces négociations vous seront proposées en tenant compte de votre localisation, afin de limiter les déplacements.

Par ailleurs, de nombreux rendez-vous peuvent également se tenir à distance. S'engager comme négociateur, c'est :

- Contribuer activement à la représentation des salariés,
- Mettre en pratique les connaissances acquises,
- Participer à des échanges stratégiques avec les employeurs,
- Renforcer notre présence sur le terrain.

Vous l'avez compris, ces prochaines semaines et prochains mois seront marqués par une augmentation significative des sollicitations : votre mobilisation est donc essentielle. Si vous souhaitez vous porter candidat(e) ou obtenir davantage d'informations, nous vous invitons à vous manifester au plus vite en contactant l'adresse formation@fieci-cgc.com.

Nous comptons sur votre engagement et vous en remercions par avance !

Affiche

Face à la crise, abritez-vous

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-cfcgc.org contact@fieci-cgc.com [Fieci CFE CGC](https://www.facebook.com/fieci-cgc) [@Fieci](https://twitter.com/fieci) [Fieci CFE-CGC](https://www.linkedin.com/company/fieci-cgc)

L'IA bouscule le travail. Cela regarde le CSE.

Et si on en parlait ?

Syndex Service Communication-Documantation - Photo : AdobeStock - Novembre 2025



CONSEILLE ET ACCOMPAGNE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

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

Des Activités Sociales et Culturelles (ASC) pour les TPE-PME

Nous vous rappelons l'initiative née d'un accord de branche signé entre les partenaires sociaux et pilotée par la CP TPME (Commission Paritaire des Très Petites et Petites et Moyennes Entreprises) de la branche Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil.

Le but : faire bénéficier les salariés des TPE-PME d'activités sociales et culturelles et d'avantages salariés, comme dans les entreprises de plus de 50 salariés bénéficiant d'un CSE et d'un budget consacré aux activités sociales et culturelles (ASC).

Ce dispositif est à disposition des entreprises de moins de 50 salariés et des entreprises d'au moins 50 salariés dépourvues d'institutions représentatives du personnel (PV de carence), afin de proposer ces avantages via un système mutualisé.

L'employeur peut ainsi se rendre sur le site de **May**, organisme sélectionné par la branche, et abonder une cagnotte au bénéfice de chacun de ses salariés, en franchise d'impôts et de cotisations sociales dans les limites réglementaires.

Sont concernés par exemple : cinéma, théâtre, concerts, parcs d'attractions, séjours, voyages, adhésion à des clubs sportifs, stages, aide aux devoirs, garde d'enfants.

Nous vous invitons donc, si vous êtes concernés, à visiter le site dédié et à en parler à votre employeur : <https://betic.net/>

may

Demandez jusqu'à 3 000€ de cagnotte à votre entreprise

La seule application qui regroupe tous les avantages !

Sans charges pour votre entreprise

et sans impôts pour vous !

Rendez-vous sur **may.fr**

The smartphone screen displays the May app interface with the following details:

- Top status bar: 9:41, signal strength, Wi-Fi, battery.
- Header: **may** logo.
- Balance: Solde restant 1 261,87 €.
- Benefit cards shown:
 - Télétravail: 900 €.
 - Titres restaurant: 297 €.
 - Multi avantages: 1580,09 €.
 - Titres mc: 345,04 €.
- Bottom section: **172,00 €** (Prélevé mensuel maximum).
- Footer: Synchroniser vos comptes (Synchronisez vos comptes afin de bénéficier de tous les avantages).
- Bottom navigation bar: Dashboard, Transactions, Cagnottes, Offres.

≈ à noter

Depuis le 1er janvier 2026, un nouveau motif de contrat à durée déterminée (CDD) figure dans le Code du travail, au titre de la période de reconversion professionnelle d'un salarié :

Le « CDD de reconversion » vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés – notamment des seniors –, à favoriser leur promotion sociale ou professionnelle, ainsi que leur mobilité professionnelle.

Dans le cadre d'une reconversion extérieure à l'entreprise, engagée à compter du 1er janvier 2026, un salarié employé dans une société (en CDD ou en CDI) peut conclure un CDD de reconversion, pour une période minimale de 6 mois (et jusqu'à 12 mois, sauf pour l'acquisition d'un socle de connaissances ou de compétences, ou accord de branche ou d'entreprise spécifique prévoyant une durée plus longue, dans la limite de 36 mois).

Ce CDD « de reconversion » inclut une période d'essai, avec des actions de formations de 150 à 450 heures.

Le contrat liant l'employeur initial au salarié est seulement suspendu, et non rompu, de sorte que ce dernier pourra retrouver son poste, ou un poste équivalent, au sein de la première société, à l'issue de la période d'essai liée à son CDD de reconversion, si celle-ci ne se révèle pas concluante.

En cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise initiale à l'issue de cette période d'essai, le contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise initiale est rompu selon les modalités de la rupture conventionnelle, ou de manière anticipée d'un commun accord si le contrat liant le salarié à l'employeur initial était un contrat à durée déterminée.

Il s'agit de permettre aux salariés de se former au sein d'une entreprise d'accueil, sans risque de perdre leur emploi initial.

La période de reconversion est financée par les OPCO et, le cas échéant, par le compte personnel de formation (CPF) du travailleur, avec son accord.

(Article L. 1242-3, 5° et Article L6324-1 du Code du travail, loi de transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social du 24 octobre 2025).

Activités sociales et culturelles (ASC) et condition d'ancienneté :

Report au 31 décembre 2026 pour le délai de mise en conformité

Après les décisions très claires de la Cour de cassation, du 3 avril 2024, puis du 12 mars 2025, par lesquelles celle-ci rejetait toute condition d'ancienneté pour le bénéfice des ASC, le délai de 18 mois laissé par l'URSAF aux entreprises et CSE pour se mettre en conformité devait arriver à échéance le 31 décembre 2025.

Il vient d'être à nouveau repoussé, via une tolérance temporaire, à la date du 31 décembre 2026. Jusqu'à cette nouvelle date, en cas de contrôle Urssaf :

- aucun redressement ne sera appliqué si un critère d'ancienneté est constaté,
- une demande de mise en conformité pour l'avenir sera formulée.

Pour rappel toutefois, une procédure judiciaire à l'initiative d'un salarié pour contester une ASC soumise à une condition d'ancienneté et pour obtenir de ce fait l'accès à celle-ci est d'ores et déjà possible.

La contribution pour l'aide juridique d'un montant de 50 euros est entrée en vigueur le 1er mars 2026

Depuis le 1er mars 2026, toute personne qui engage une procédure civile devant le Tribunal judiciaire ou une action devant le Conseil des prud'hommes doit payer une contribution pour l'aide juridique d'un montant de 50 €.

Sans paiement, la demande sera irrecevable.

Les modalités d'application de cette contribution doivent être précisées par Décret en Conseil d'État.

L. n° 2026-103, 19 févr. 2026, art. 128 : JO, 20 février 2026

Nous sommes
partenaires !



L'expert CSE qui fait bouger les lignes

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

Une équipe de spécialistes à vos côtés

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



Nos expertises : des leviers pour transformer vos instances



CONSULTATIONS RÉCURRENTES

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



CONSULTATIONS PONCTUELLES

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



FORMATIONS

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



NÉGOCIATION & CONSEIL

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

Faites appel à
nous partout en France !

www.sextant-expertise.fr



infos@sextant-expertise.fr

01 40 26 47 38



Les principaux accords conclus au niveau de la Branche Bureaux d'études techniques en 2025

- Accord « Participation expérimentale », en date du 30 avril 2025, étendu le 1er octobre 2025, sur le partage de la valeur.
- Accord « Lutte contre les inégalités professionnelles femmes - hommes », en date du 22 octobre 2025.
- Avenant CCN n°49 « Parentalité et événements familiaux », en date du 22 octobre 2025
- Avenant Santé n°8 « Offre Santé 2026 », en date du 14 février 2025
- Avenant Prévoyance lourde n°8 « Modernisation du Régime », en date du 16 décembre 2025

Les Etudes réalisées en 2025 au niveau de la Branche Bureaux d'études techniques en 2025

Par la Branche :

- Rapport de Branche
- Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Par l'Adesatt :

- Etude sur l'IA Générative et les transformations du travail
- Rapport CPPNI 2023
- Dynamiques des modalités d'exercice professionnel dans la Branche
- Mise en œuvre des grilles de classification

Par l'Opiiec :

- Cybersécurité : besoins en compétences, emploi et formation
- Intelligence artificielle : besoins en compétences, emploi et formation
- Secteur de la concertation publique et de la participation citoyenne : prospective métiers et compétences
- Ingénierie : opportunités de recrutement et gestion des trajectoires professionnelles
- Reconversion des femmes dans le Numérique : parcours, freins et leviers de succès
- Intégration du métavers : évolution des métiers

Vers une réduction de la durée d'indemnisation de l'assurance-chômage pour les demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle

Ce 1er avril 2026, le Sénat a adopté le projet de loi qui ouvre la voie à une baisse de la durée d'indemnisation, qui figure dans un accord conclu par les partenaires sociaux le 25 février 2026. Le texte doit désormais être adopté par l'Assemblée nationale dans les mêmes termes, ce qui vaudrait adoption définitive, pour une entrée en vigueur dans les prochains mois.

A priori, les nouvelles durées maximales d'indemnisation seraient de 15 mois pour les personnes de moins de 55 ans (au lieu de 18 mois actuellement), de 20,5 mois pour les personnes de 55 ans et plus (au lieu de 22,5 ou 27 mois actuellement), avec une possibilité de prolongation auprès de France Travail, et des durées d'indemnisation plus longues pour les territoires d'outre-mer.

L'objectif mentionné par le Gouvernement est d'augmenter le taux d'emploi et de faciliter le retour au travail.

Mais si l'on considère le nombre de ruptures conventionnelles qui ont été signées en 2024 (515 000), soit une augmentation de 63% en dix ans, et la part non négligeable des dépenses du régime d'assurance chômage qu'elles représentent, il semble clair que la motivation financière visant à réaliser une économie substantielle a également été décisive.

Nous souhaitons vous rappeler l'importance de profiter pleinement de nos formations, spécialement conçues pour répondre aux besoins de l'ensemble de nos adhérents **FIECI CFE-CGC**, qu'ils soient élus, mandatés ou non.

Nos équipes et nos experts sont à votre écoute pour vous proposer des solutions concrètes, en phase avec vos enjeux et votre réalité de terrain. **Chaque formation est pensée pour vous apporter des outils utiles**, directement mobilisables dans vos missions au quotidien.

Ne manquez pas cette opportunité de renforcer vos compétences et de bénéficier au besoin d'un accompagnement sur mesure !

Nous mettons également à votre disposition des formations répondant aux obligations **liées aux cycles SSCT et CSE**. Ces parcours permettent à chacun de mieux maîtriser ses rôles, ses missions et ses responsabilités, tout en contribuant à un dialogue social plus efficace.

Enfin, nous vous rappelons ci-dessous les formations **FIECI CFE-CGC à venir programmées dans notre calendrier jusqu'au 2 juillet 2026**.

Profitez de votre congé de formation économique, sociale et syndicale : jusqu'à 12 jours par an pour approfondir vos compétences, avec maintien de salaire ! (6 jours supplémentaires pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales). Pour celles et ceux qui n'ont pas encore eu l'occasion de participer à nos formations, il est temps de franchir le pas ! Nous comptons sur vous.

Une question ? Un besoin ? Contactez-nous au 01 42 46 33 33 ou écrivez-nous à : formation@fiec-cgc.com

AVRIL 2026			
	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
	1	2	3
		EXERCER LES PREROGATIVES DU CSE SUR LA DURABILITE	L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (Format hybride)
7	8	9	10
REAGIR EN TANT QUE CSE FACE A UNE RESTRUCTURATION (09h30 - 12h30 A DISTANCE)		ENTRETIEN PREALABLE AU SEIN D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE (format présentiel)	
14	15	16	17
FONDAMENTAUX PREVOYANCE (webinaire 10h00-12h00)	LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (09h30-12h30 : format hybride)	ÊTRE ACTEUR FACE AU LICENCIEMENT ECONOMIQUE (Format hybride)	LE CESU (webinaire 10h00-11h00)
21	22	23	24
		PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) : COMMENT SE PREPARER EFFICACEMENT (Format hybride)	
28	29	30	
INITIATION A LA NEGOCIATION DU PAP (webinaire : 14h00-16h00)	IA ET DIALOGUE SOCIAL (Format présentiel)		

JUIN 2026			
MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
2	3	4	5
			LE FORFAIT MOBILITE DURABLE (FMD) (webinaire : 10h00-11h00)
9	10	11	12
LES BASES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE (Format hybride)	ANALYSER LES DONNEES SOCIALES (En présentiel)	ACTUALITE JURIDIQUE (A distance : 09h30-12h30)	
16	17	18	19
		COMMENT NEGOCIER LES RCC APC AU MIEUX (Format présentiel)	
23	24	25	26
LE CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL (Format hybride)		ENTRETIEN PREALABLE AU SEIN D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE (Format présentiel)	
30			
INITIATION A LA NEGOCIATION DU PAP (webinaire : 14h00-16h00)			

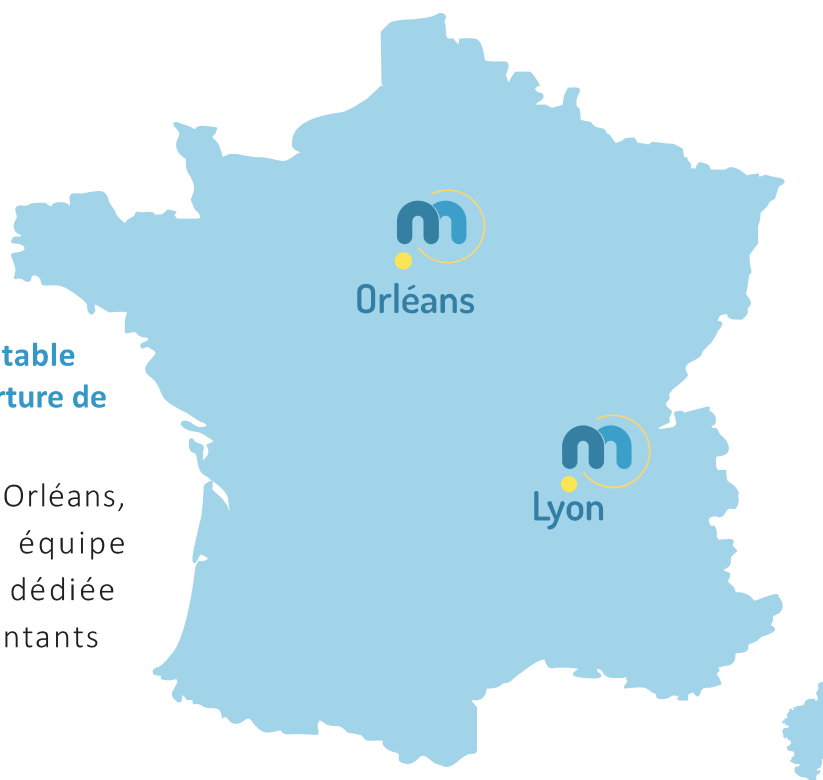
MAI 2026				
LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
4	5	6	7	8
	ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEUR PROCEDURE INDIVIDUELLE (Format hybride)			
11	12	13	14	15
TECHNIQUES DE NEGOCIATION NIVEAU 1 (CFS)		SAVOIR LIRE UN BULLETIN DE PAIE (Format présentiel)		
18	19	20	21	22
			FONDAMENTAUX RETRAITE (webinaire 10h00-12h00)	INAPTITUDE, INCAPACITE (09h30 - 12h30 : format hybride)
25	26	27	28	29
	COMMENT UTILISER LINKEDIN POUR SE DEVELOPPER (webinaire : 14h00-16h00)			DECRYPTER LES DONNEES DE LA POLITIQUE SOCIALE (Format hybride)

JUILLET 2026				
LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
			2	3
			SAVOIR LIRE LES COMPTES DE L'ENTREPRISE	
6	7	8	9	10

OUVERTURE D'UN NOUVEAU BUREAU À LYON !

Toute l'équipe Metis expertise comptable est heureuse de vous annoncer l'ouverture de son bureau à Lyon !

Implanté depuis près de 15 ans à Orléans, notre cabinet s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire, exclusivement dédiée à l'accompagnement des représentants du personnel.



Consultations récurrentes :



Orientations stratégiques



Situation économique et financière



Politique sociale de l'entreprise.

Consultations ponctuelles :



Mise en œuvre d'un droit d'alerte économique



Projet de restructuration

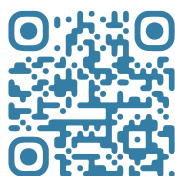


Projet de licenciements économiques collectifs et PSE

Notre engagement :

Une expertise indépendante, pédagogique et opérationnelle au service des représentants du personnel à Orléans, à Lyon et partout en France !

**Vous êtes représentants du personnel et souhaitez bénéficier d'un accompagnement ?
Contactons – nous !**



METIS EXPERTISE

www.metis-expertise.fr

02 38 73 98 01

info@metis-expertise.fr



Ensemble pour changer la donne

≈ évènements

Évènements auxquels nous étions présents



Cérémonie des Trophées Les Talents 2025, organisée par Cinov.



Conférence organisée par Sextant, ayant pour thème : Intelligence artificielle quel impact sur le dialogue social ?



Cérémonie des vœux 2026 de la Fédération Syntec, au Musée Pablo Picasso.



5^e édition des Rencontres Engagées de Syntex, pour la présentation des résultats du 8^e Baromètre Syntex-Ifop 2026 sur l'état du dialogue social en France.



Présentation des résultats du baromètre « Jeunes et dialogue social » d'OpinionWay, organisée par Réalités du dialogue social.



Conférence internationale sur l'IA et le monde du travail - un an après, au Ministère du Travail et des Solidarités, avec des échanges croisés entre partenaires sociaux sur la place de l'IA dans le monde du travail.



5^e Rencontres de la Santé mentale : « De la prise de conscience à l'action ».



Soirée de réflexion et de partage de Malakoff Humanis, ayant pour thème : « Bien vieillir, clairement c'est ensemble ».



Cérémonie du 16^e prix du Roman d'Entreprise et du Travail, et du 4^e prix les Bulles du Travail, organisée par Technologia.