

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Jurisprudence	p. 3 à 8
Représentativité	p. 10
Réseaux/Experts	p. 11
A savoir/Affiches	p. 13
Formation	p. 14 à 17
Evènements	p. 18

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°61 - Juin 2024

N° de commission paritaire : 1126 S 08329
Directeur de la publication : Michel de La Force
Rédacteur en chef : Carole Boyer
Maquette : Joël Couturier
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force
Photos : iStock, Carole Boyer
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de
Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
Fédération Nationale de l'Encadrement des
ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation
22, rue de l'Arcade - 75008 Paris
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cfecgc.org

De l'analyse à l'engagement...

Certains sont déjà partis ; d'autres se préparent au départ ; c'est le moment pour cet éditorial d'été de faire le point sur l'année écoulée et de tracer des perspectives pour la rentrée à venir.

- Tant et tant d'évènements, dans la vie civile et politique se sont déroulés depuis la dernière période estivale...
- Tant de rencontres de collègues participant à la vie économique de nos métiers et venus à la question sociale...
- Tant de boomers satisfaits du passé, de ses réalisations et en interrogation sur les temps qui viennent,
- Tant de collègues plus jeunes qui ont inversé la hiérarchie des normes sociales et individuelles ; ils sont de plus en plus nombreux maintenant à ne plus vivre pour travailler mais à travailler pour vivre et s'épanouir ; ils font ainsi basculer les modèles traditionnels.

Nous sommes interpellés par ces temps qui changent, ces priorités qui s'inversent, ces blocages nombreux qui génèrent de nouvelles formes de contestations, ces exigences multiples qui ne tolèrent plus les attermoissements et les reports...

En se projetant au-delà des congés et à la veille d'une rentrée tant sociale que politique incertaine, certains d'entre nous peuvent se poser les questions récurrentes :

- Pourquoi s'engager quand les dispositions sociales les plus incertaines s'imposent par décrets dans notre secteur en évolution accélérée ? le monde des affaires semble saisi de frénésie ; les impératifs financiers et courtermistes laissent-ils encore une place à un temps de dialogue ?
- Pourquoi prendre le risque de ne pas être compris lorsqu'on affiche des positions nuancées ? Ainsi des révisions de salaires et des minima : respectent-elles les efforts fournis par les salariés ?

Je répondrai d'abord par les mots de l'homme de sciences, grand voyageur et poète, Théodore Monod :

"Je leur dirais de conserver une grande curiosité de toute chose. Avoir envie d'apprendre et de savoir. D'apprendre à regarder. Ce n'est pas si simple.

Je leur dirais également de ne jamais se résigner face au monde qui les entoure. Participer à la vie de groupe pour tenter de l'orienter vers un avenir moins dramatique et moins sanglant est plus que jamais nécessaire. Il ne faut pas se résoudre à l'existence des horreurs. Il ne faut pas dire : "Ce sera toujours comme cela." Non, cela peut changer. (...)

Certains choix fondamentaux orientent votre existence sans que vous vous en rendiez compte sur le moment. Ce n'est qu'au-delà de la bifurcation que vous découvrirez que vous étiez à la croisée des chemins."

Cette image de la croisée des chemins me frappe particulièrement ; pour les syndicalistes et acteurs sociaux que nous sommes, elle signifie que les changements auxquels nous sommes confrontés - que nous les ayons anticipés ou pas - ne doivent pas nous confiner dans des comportements d'avant « la bifurcation » ; nous devons à tout instant penser et ajuster notre trajectoire et Théodore Monod nous propose la bonne méthode :

- Apprendre et regarder : ne jamais cesser d'analyser la réalité telle qu'elle est, qu'elle nous plaise ou non,
- Ne jamais se résigner, combattre l'inacceptable, l'injuste, croire aux changements qui se proposent à nous.

Bonnes vacances.

Michel de la Force



AIDANT

Bénéficiez d'un soutien concret pour vous soulager au quotidien !

Chez Malakoff Humanis, nous apportons un soutien solide aux salariés aidants en offrant des solutions pratiques.

Nous mettons à leur disposition un accompagnement sur mesure et une ligne dédiée pour écouter les besoins et apporter un soutien adapté à chaque besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Jurisprudence individuelle



TEMPS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL : TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ?

Un salarié réclame près de 60.000 € de rappel d'heures supplémentaires sur ses temps de déplacement, en fournissant des attestations montrant que durant ses déplacements, il restait joignable pour ses collaborateurs non seulement pendant la durée de ses missions mais également durant son temps de voyage. Contrairement à la Cour d'appel qui lui avait donné raison, la Cour de cassation a considéré que ces temps de déplacement ne constituaient pas du temps de travail effectif car le fait qu'un salarié reste joignable ne suffit pas à satisfaire aux critères définissant celui-ci. Le salarié doit démontrer également qu'il se conformait aux directives de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Source : Cass. Soc., 13 mars 2024, n°22-11.708

HARCÈLEMENT SEXUEL : QUALIFICATION ?

Un salarié cadre de très haut niveau est licencié pour faute grave, pour comportement lié à du harcèlement sexuel. Plusieurs salariées témoignaient du caractère à connotation sexuelle des mes-

sages qu'il leur envoyait ("vous pouvez m'appeler quand vous voulez, j'ai beaucoup aimé votre tenue ce soir", "vous allez me prendre pour un fou ou trouver mon comportement déplacé mais j'adorerais passer le reste de la nuit avec vous. Une seule et unique fois", etc.) et qui créaient une situation intimidante et offensante. Il conteste son licenciement. Contrairement à la Cour d'appel qui requalifie le licenciement en cause réelle et sérieuse, car le salarié ne s'était jamais montré insistant, ni n'avait commis de pressions graves, et était un excellent collaborateur n'ayant jamais subi aucun reproche, la Cour de cassation retient que la faute grave était justifiée, car les salariées victimes avaient attesté de la gêne occasionnée par la situation imposée par leur supérieur hiérarchique, qui créait une situation intimidante ou offensante, de nature à caractériser un harcèlement sexuel et à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Source : Cass. Soc., 13 mars 2024, n°22-20.970

LIBERTÉ D'EXPRESSION

Un salarié est licencié pour faute grave, notamment pour avoir tenu les propos suivants : "que ses employeurs

n'étaient pas des gens sur qui on pouvait compter, qu'ils n'étaient là que pour leur profit, ne pensaient qu'à choper un maximum d'adhérentes", "qu'ils n'étaient que des vicieux qui ne tenaient pas leurs engagements par rapport à lui (...)", et dans des emails : "C'est devenu une habitude pour vous de vivre dans le mensonge", etc. Le salarié évoque alors le non-respect de sa liberté d'expression. La Cour de cassation considère que le salarié qui tient des propos dénigrants et déplacés mettant en cause l'honnêteté des dirigeants abuse de sa liberté d'expression et peut être licencié pour faute grave. En outre, que ces faits soient ou non fondés, cela ne justifie pas les propos en question.

Source : Cass. Soc., 20 mars 2024, n°22-14.465

LICENCIÉ POUR FAUTE GRAVE PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL : LE DÉLAI RESTREINT S'APPLIQUE-T-IL ?

Un salarié, victime d'un accident du travail et en arrêt à compter placé du 22 mars. est convoqué le 26 mars à un entretien préalable et licencié pour faute grave le 6 mai, en lien avec un accident provoqué le 1^{er} mars. Le salarié conteste le licenciement, invoquant le délai de 25 jours entre les faits et la convocation à l'entretien. Mais l'employeur se défend, car selon lui le délai restreint en cas de faute grave ne s'applique pas en cas d'arrêt de travail du salarié. La Cour de cassation lui donne tort : le délai de 25 jours ici enlève tout caractère de gravité à la faute, même si le salarié a été placé en arrêt de travail au cours de cette période.

Source : Cass. Soc., 20 mars 2024, n°23-13.876

(suite page 4)

CLAUDE DE NON-CONCURRENCE : LE POINT DE DÉPART

Une salariée démissionne avec dispense de préavis par lettre du 26 septembre, et jusqu'au 6 décembre. A quelle date la clause de non-concurrence doit-elle s'appliquer ? Au départ du salarié ou à la fin du contrat de travail ? C'est à la date du départ effectif de l'entreprise, soit le 26 septembre.

Source : Cass. Soc., 27 mars 2024, n°22-15.662

OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET HARCÈLEMENT MORAL

Une salariée estime être dans une situation de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique. Son avocat alerte l'employeur par courrier, qui diligente alors une enquête qu'il confie à une commission composée de représentants du personnel et d'un représentant de la direction. La commission conclut 3 mois plus tard à l'absence de harcèlement moral. La salariée invoque alors un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, car l'employeur savait qu'elle souffrait d'une surcharge de travail. La Cour de cassation considère que la conclusion de l'enquête (absence de harcèlement moral) induit l'absence de violation par l'employeur de son obligation de sécurité.

Source : Cass. Soc., 2 mai 2024, n°22-18.459



MODIFICATION DE L'HORAIRE COLLECTIF ET REFUS DU SALARIÉ

Un salarié est licencié pour avoir refusé de respecter le nouvel horaire collectif de travail, modifié par l'employeur, en arguant d'une irrégularité : l'employeur n'avait pas consulté les IRP. La Cour de cassation retient pourtant que le salarié ne peut pas se prévaloir de l'absence de consultation des IRP lors de la modification de l'horaire collectif de travail pour s'affranchir de l'obligation de respecter les contraintes liées à cet horaire.

Source : Cass. Soc., 7 mai 2024, n° 22-23.032

BARÈME MACRON

Un agent de service est licencié après 21 ans d'ancienneté. Il conteste son licenciement et il obtient 30.000 € de dommages et intérêts pour licenciement abusif, les juges d'appel estimant que ce montant était plus adéquat au préjudice subi que celui prévu par le barème du Code du travail, eu égard à son âge, son ancienneté, ses charges de famille, et sa difficulté pour retrouver un emploi. L'employeur conteste ce montant, plus élevé que le montant légal, qui l'aurait limité à 23.960,48 €.

La Cour de cassation lui donne raison : le juge doit octroyer au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux fixés par l'article L 1235-3 du Code du travail, et non davantage.

Source : Cass. Soc., 7 mai 2024, n° 22-24.594

PRÊT A UN SALARIÉ ET FIN DE CONTRAT : REMBOURSEMENT ANTICIPÉ ?

Un salarié a conclu avec son employeur un contrat de prêt pour l'acquisition d'un appartement. Au moment de son licenciement, 7 ans plus tard, l'employeur lui demande le remboursement du prêt, au motif que le contrat de prêt stipulait : "en cas de départ de l'emprunteur de l'une des sociétés du

groupe pour quelque cause que ce soit, démission ou licenciement, le montant du prêt deviendra immédiatement exigible de plein droit, si bon semble au prêteur, sans qu'il y ait lieu de remplir aucune formalité judiciaire". Pour le salarié, cette clause était nulle, mais la Cour de cassation lui donne tort : une telle clause ne constitue pas une condition purement potestative de celui qui s'oblige au remboursement du prêt, dès lors que l'anticipation de ce remboursement relève tant de l'initiative de l'employeur en cas de licenciement que de celle du salarié en cas de démission.

Source : Cass. Soc., 2 mai 2024, n°22-17.878

CLAUDE DE NON-CONCURRENCE NULLE : LE SALARIÉ DOIT-IL REMBOURSER L'INDEMNITÉ ?

Un salarié démissionne, sa clause de non-concurrence est maintenue et rémunérée. Mais le salarié part travailler chez un concurrent et l'employeur lui réclame le remboursement des indemnités. Pourtant la clause est ensuite déclarée nulle par une Cour d'appel, car disproportionnée. L'employeur peut-il encore réclamer le remboursement de l'indemnité, alors que la clause de non-concurrence a été déclarée nulle ? La Cour de cassation répond par l'affirmative car le salarié a violé la clause de non-concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, donc l'employeur est fondé à solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation avait été établie.

Source : Cass. Soc., 22 mai 2024, n°22-17.036

DIFFUSION DU BULLETIN DE PAYE D'UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

La diffusion du bulletin de salaire d'un délégué syndical dans un tract émanant d'un autre syndicat constitue une atteinte à sa vie privée dont le seul constat ouvre droit à réparation.

Ici, l'un des tracts reproduisait des copies partielles de ses bulletins de salaire à 9 ans d'intervalle avec la légende suivante : "Notre délégué syndical CFDT a ainsi vu sa rémunération mensuelle brute progresser de 84,42 % en 9 ans !", le salarié étant donc clairement identifiable.

Rendue à propos d'un salarié exerçant un mandat syndical, la solution est bien entendu transposable à un salarié sans mandat syndical ou d'élu dans l'entreprise.

Source : *Cass. Soc.*, 20 mars 2024, n°22-19.153

LA REALITE JURIDIQUE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL DOIT ÊTRE CORROBORÉE PAR DES ÉLÉMENTS AUTRES QUE LES SEULES AFFIRMATIONS DU SALARIÉ

La Cour a eu à connaître de l'appréciation des éléments versés au débat permettant de trancher l'existence ou l'absence d'un accident du travail.

Les règles invoquées par la Cour sont habituelles, en revanche, l'application faite ici attire l'attention, pour plusieurs raisons.

La salariée travaille en qualité de couturière dans un open space en présence de nombreux autres salariés. En fin de journée, elle indique qu'en portant sa machine afin de la ranger, elle aurait heurté une chaise et aurait chuté au sol en se fracturant un orteil.

Le jour de l'accident :

- aucune information auprès de l'employeur ;
- aucune constatation médicale ;
- aucun passage à l'infirmerie.

Le lendemain, un certificat médical est transmis, rappelant les faits mais ne faisant état d'aucun témoin.

En première instance, le Tribunal a estimé cela suffisant pour retenir un accident du travail, en soulignant notamment que la lésion constatée (fracture d'un orteil) est en "adéquation avec les circonstances de l'accident décrites par la salariée".

La Cour d'appel, en revanche, précise que "la simple concordance entre le

siège des lésions et les déclarations de l'assuré ne suffit pas à caractériser un accident du travail, des éléments tiers devant les corroborer".

La Cour indique aussi que ces éléments tiers peuvent être :

- un passage à l'infirmerie ;
- une citation de l'existence de témoin (en open space dans cette situation) ;
- une information immédiate de l'employeur.

En leur absence, la Cour retient à juste titre selon nous que les allégations de la salariée ne sont en réalité pas corroborées (ou pas suffisamment) par le certificat médical initial constatant une fracture de l'orteil le lendemain.

Dans ces conditions, la matérialité de l'accident n'est pas rapportée et l'inopposabilité de la décision de prise en charge s'impose.

Source : *Cour d'appel de Paris*, 12 avril 2024, n°21/00955

DÉPART À LA RETRAITE PENDANT UN LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE : EST-CE POSSIBLE ?

Un cadre, face à un licenciement imminent, prend sa retraite, afin de sécuriser sa retraite supplémentaire. Il réussit ainsi à bénéficier de son régime de retraite. La Cour de cassation valide cela. En outre, le départ à la retraite à l'initiative du salarié ouvre droit à l'indemnité de départ à la retraite, au contraire du licenciement pour faute grave, qui est privatif d'indemnités de rupture. Ici, l'employeur ne rapportait pas la preuve d'un abus de droit de la part du salarié. Le salarié était donc : "libre de faire valoir ses droits à retraite dès lors que ceux-ci sont ouverts (malgré) l'engagement d'une procédure de licenciement disciplinaire, de sorte que, la condition de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise lors de la liquidation de ses droits à retraite prévue par le régime de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise étant remplie".

Source : *Cass. Soc.*, 20 mars 2024, n° 22-20.880

JOURS DE RTT PRIS OU PAS PRIS : LA PREUVE INCOMBE À L'EMPLOYEUR

Un salarié réclame le paiement de 76,89 jours de réduction du temps de travail (RTT), qu'il n'avait pas pris selon lui. Contrairement à la Cour d'appel, estimant que l'intéressé ne rapporte pas d'éléments probants démontrant la non prise de ces jours, car le bulletin de paie de juillet 2016 mentionnait un nombre de RTT de 76,89 jours, alors que ce solde était ramené à 0 sur le bulletin de paie suivant d'août 2016, la mention "pris" apparaissait bien sur le bulletin de paie de juillet 2017, la Cour de cassation considère que la mention sur les bulletins de paie des jours "pris" au titre de la réduction du temps de travail n'a qu'une valeur informative et que la charge de la preuve de leur prise incombe à l'employeur.

Concrètement, cette preuve pourra être facilitée par le recours à un calendrier, intégré ou non dans un logiciel de gestion du temps de travail, dans lequel seront mentionnés les jours de RTT que le salarié souhaite prendre et qui lui ont été accordés et qu'il a pris.

Source : *Cour de cassation, civile, Chambre sociale*, 10 janvier 2024, 22-17.917, Inédit

LE NON-RESPECT DES TEMPS DE REPOS OUVRE AUTOMATIQUEMENT DROIT À RÉPARATION

Un salarié demande à son employeur de lui verser des dommages et intérêts, car il soutient qu'il n'a pas bénéficié, à plusieurs reprises, du temps de repos de douze heures entre deux services, prévu par sa Convention collective. Les premiers juges, après avoir en effet constaté que le salarié n'avait pas bénéficié, à plusieurs reprises, du repos en question durant deux années le déboutent, estimant que l'intéressé ne justifie d'aucun préjudice spécifique en la matière. La Cour de cassation censure

(suite page 6)



cette décision, rappelant que le non-respect de la durée du repos quotidien d'un salarié ouvre automatiquement droit à réparation, sans que ce dernier n'ait à rapporter la preuve d'un préjudice quelconque.

Source : Cour de cassation, 7 février 2024, Pourvoi n° 21-22.809

RUPTURE CONVENTIONNELLE : ENTRETIEN ET SIGNATURE LE MÊME JOUR ?

Une salariée et son employeur signent une rupture conventionnelle, que la salariée veut ensuite faire annuler faisant valoir que l'entretien et la signature de la convention se sont tenus le même jour et qu'elle en a été déstabilisée et qu'elle a ainsi signé le document sous pression, sans bénéficier d'un délai de réflexion. Sans succès. La Cour de cassation rappelle, qu'à défaut de dispositions contraires dans le Code du travail, l'entretien préalable et la signature de la convention de rupture peuvent légitimement se tenir le même jour, si l'entretien précède bien la signature.

Source : Cass. Soc., 13 mars 2024, n° 22-10.551

RECONNAISSANCE D'UN AT : UN ENREGISTREMENT EST-IL PERMIS ?

Un salarié disait avoir été victime de violences verbales et physiques dans le

cadre d'une altercation avec le gérant de la société, et avait déclaré cet incident en tant qu'accident du travail, pris en charge par la CPAM. L'employeur reprochait alors au salarié d'avoir enregistré l'altercation avec son téléphone à son insu. Ce moyen de preuve était-il valable ici ? La Cour de cassation répond oui, car la production de cette pièce était indispensable à l'exercice par le salarié de son droit à voir reconnaître tant le caractère professionnel de l'accident résultant de cette altercation que la faute inexcusable de son employeur à l'origine de celle-ci.

Source : Cass. Soc., 6 juin 2024, n° 22-19.849

RELATION AU BUREAU

Un responsable de site, titulaire d'une fonction de direction, est licencié pour faute grave, en raison d'un conflit d'intérêts et d'un acte de déloyauté : il n'avait pas informé son employeur de sa relation avec une salariée titulaire de mandats syndicaux et de représentation du personnel dans l'entreprise. L'employeur n'avait démontré aucun préjudice lié à cette relation. En conséquence, la dissimulation de cette relation amoureuse est-elle un manquement à l'obligation de loyauté justifiant un licenciement disciplinaire ? La Cour de cassation répond oui : le salarié avait manqué à l'obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur, ce qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise, qu'un préjudice pour l'employeur ou pour l'entreprise soit ou non établi.

Source : Cass. Soc., 29 mai 2024, n° 22-16.218

RC ET NULLITÉ

Un salarié signe une rupture conventionnelle, afin de faire une reconversion professionnelle, ce qui avait déterminé l'employeur à accepter la RC. Quelques mois après, l'employeur apprend que le salarié a créé une entreprise concurrente avec deux anciens salariés, et

que le projet était abouti avant même la signature de la RC. Il demande au Conseil des prud'hommes la nullité de la RC pour réticence dolosive et l'obtient, ce qui entraîne également pour cette rupture, de par ce vice du consentement, les effets d'une démission.

Source : Cass. Soc., 19 juin 2024, n°23-10.817

CDD NON SIGNÉ PAR LE SALARIÉ

Un étudiant est engagé comme vendeur en CDD de 4 mois. Le contrat est renouvelé pour une nouvelle durée de 4 mois, jusqu'au 4 juin 2017. Le 5 juin, l'employeur lui propose le renouvellement de son CDD jusqu'au 7 juillet 2017. Le salarié refuse de signer l'avenant, au motif qu'il n'était pas d'accord avec son contenu mais il continue à travailler jusqu'au terme du contrat. Puis il demande la requalification du CDD en CDI, pour absence de signature. Mais la Cour de cassation refuse, car le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

Source : Cass. Soc., 22 mai 2024, n° 22-11.623

REFUS D'UN CHANGEMENT D'HORAIRES DE TRAVAIL : EST-CE UNE FAUTE GRAVE ?

Un employeur informe un salarié, ayant des horaires de nuit, de son affectation sur un poste de jour. Le salarié refuse cette affectation à 3 reprises, en faisant état de contraintes personnelles et familiales. L'employeur lui notifie son licenciement pour faute grave. Selon la convention collective, "les salariés de cette branche assurent un service indistinctement soit de jour, soit de nuit, soit alternativement de nuit ou de jour ; il s'agit là d'une modalité normale de l'exercice de leurs fonctions, et les contraintes personnelles du salarié ne sont pas positivement opposables à l'employeur". La Cour de cassation

(suite page 8)



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

considère que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour porte une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et était incompatible avec les obligations familiales impérieuses. Le refus du salarié n'était donc pas fautif et son licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. Soc., 29 mai 2024, n° 22-21.814

LA DÉLIVRANCE D'UN BULLETIN DE PAIE NE SUFFIT PAS À JUSTIFIER LE PAIEMENT EFFECTIF DU SALAIRE

La remise du bulletin de paie au salarié ne suffit pas à prouver le paiement effectif du salaire. Donc l'employeur qui se prétend libéré de son obligation de paiement doit prouver le paiement du salaire par la production de pièces

comptables. Ici, l'employeur justifiait le paiement d'une commission par le fait qu'elle avait été mentionnée dans le bulletin de paie et la feuille de commissionnement. La Cour de cassation rappelle que "l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le travailleur ne peut valoir renonciation à tout ou partie du salaire et aux indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus". Le paiement du salaire se prouve donc uniquement par la production de pièces comptables, tels que relevés bancaires de l'entreprise (Cass. soc., 19 nov. 2008, n° 07-43.640). En revanche, la remise de l'attestation Pôle emploi (Cass. soc., 21 sept. 2016, n° 15-12.107), la remise d'un chèque à l'ordre du salarié ou la photocopie de ce chèque (Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 22-11.642) ne suffisent pas à justifier le paiement du salaire.

Source : Cass. Soc., 7 mai 2024, n° 22-23.124

JOURS DE FRACTIONNEMENT : À QUEL MOMENT LE SALARIÉ PEUT-IL Y RENONCER ?

Un salarié demande un rappel de salaire au titre de jours de congés payés de fractionnement. Il indique que dans l'entreprise, la renonciation aux jours de fractionnement devait être faite au moment où il devait remplir le formulaire de demande de congés payés, ce qui lui semble inadéquat. La Cour de cassation considère que la renonciation aux jours de fractionnement peut valablement intervenir au moment où le salarié complète son formulaire de demande de congés. En l'espèce, le formulaire comportait une mention de renonciation que le salarié pouvait rayer.

Source : Cass. Soc., 19 juin 2024, n° 22-22.435

Jurisprudence collective

DROIT DE RETRAIT ET DÉCISION DE JUSTICE ?

Plusieurs salariés d'Air France exercent leur droit de retrait. L'employeur procède à une retenue sur leurs salaires, estimant que le droit de retrait n'était pas justifié. Les syndicats contestent cette décision, car la retenue sur salaire ne peut selon eux être valable qu'après une décision judiciaire la déclarant fondée. La Cour de Cassation dit à l'inverse que lorsque les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, sans que l'employeur soit tenu de saisir préalablement le juge du bien-fondé de l'exercice de ce droit par le salarié.

Source : Cass. Soc., 22 mai 2024, n° 22-19.849

SALARIÉS TRANSFÉRÉS ET AVANTAGES COLLECTIFS

A l'occasion d'une fusion absorption, un salarié dont le contrat avait été transféré le 31 décembre réclamait le paiement, au titre de l'année suivante, d'un bonus annuel dit "Corporate" applicable dans l'entreprise d'accueil. La question est ici : les salariés transférés peuvent-ils se prévaloir des avantages collectifs de l'entreprise d'accueil ? L'entreprise d'accueil avait exclu les salariés transférés du bénéfice de cette prime au motif que ceux-ci avaient déjà bénéficié, de la part de leur entreprise d'origine, d'un bonus propre résultant d'un engagement unilatéral, ce qui, selon lui, justifiait une différence de traitement avec les salariés de l'entreprise d'accueil. La Cour de cassation n'a pas suivi l'entreprise : "l'employeur ne peut refuser aux salariés transférés le bénéfice, dans l'entreprise d'accueil, des avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords

collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif".

Source : Cass. Soc., 22 mai 2024, n° 22-14.984 B (B : publié au Bulletin)

FRAIS DES IRP

Les frais engagés par le représentant du personnel pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent lui être remboursés par celui-ci, quelle que soit la solution retenue par le salarié pour ce déplacement dès lors que celle-ci est exempte d'abus.

Source : Cass. Soc., 29 mai 2024, n° 22-16.433 D (Inédit)

swile

c'est bien plus que
des titres-resto.

Titres cadeaux

Culture

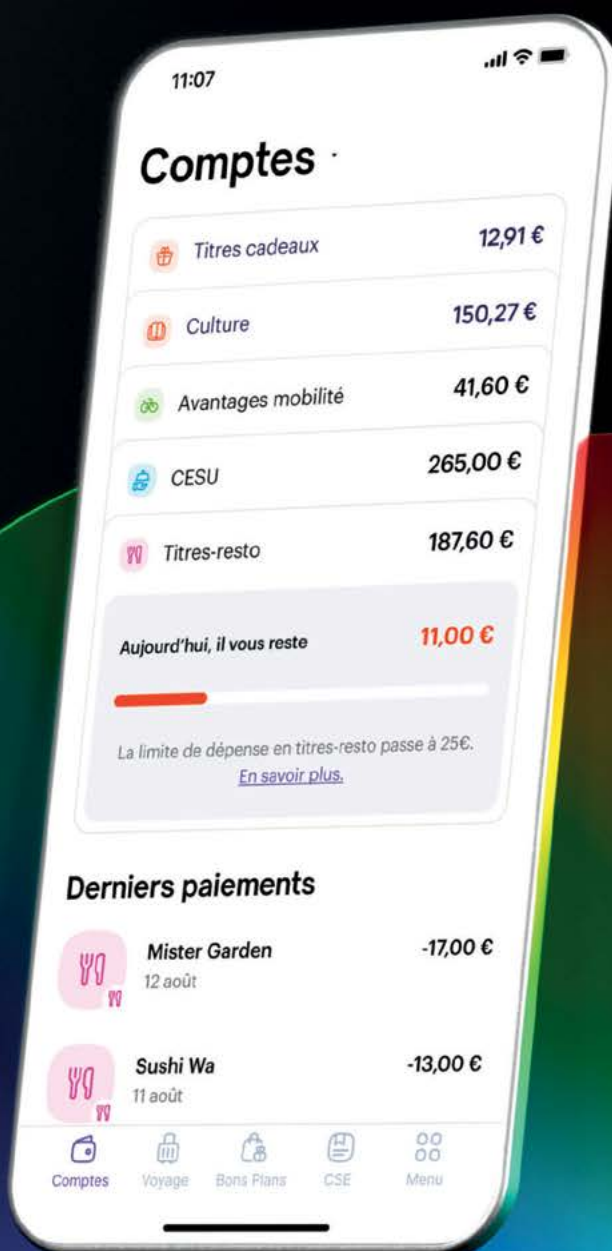
Bons plans

Plateforme CSE

Voyages d'affaire

Mobilité

CESU



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE APPLICATION.

swile.co

La fin du cycle actuel (2021/2024) et la préparation du prochain (2025/2028)

Petit rappel historique :

De 1966 à 2008, 5 Organisations Syndicales bénéficiaient d'une présomption irréfragable de représentativité et du même poids dans les négociations.

Le 9 avril 2008, la CFDT, la CGT, la Medef et la CGPME signent la position commune reprise dans la Loi du 20 août 2008 "portant rénovation de la démocratie sociale".

Cette loi modifie les règles en matière de représentativité et de négociation collective notamment. Derrière cet habillage, rien d'autre qu'un Yalta du syndicalisme, le partage du monde du travail entre la branche "révolutionnaire" et la branche "progressiste", avec le but non dissimulé d'éliminer les "petites" OS, dont celles qui sont catégorielles.

Il nous faut donc désormais, depuis 2008, et tous les quatre ans, lutter pour rester représentatifs dans l'entreprise (seuil : 10 %), dans la Branche et dans les négociations nationales (seuil : 8 %).

La CFE-CGC est heureusement aujourd'hui représentative dans les 3 Conventions collectives appartenant au périmètre de la FIECI, même si nous avons moins de latitude dans la CCN 1516 "Organismes de Formation".

En conséquence, pour le cycle à venir (2025/2028), toutes les élections qui auront lieu d'ici au 31 décembre



2024 seront intégrées au calcul, dont les élections TPE (très petites entreprises) qui auront lieu du 25 novembre au 9 décembre 2024.

Si vous voulez que les positions défendues par la CFE-CGC pèsent encore plus dans les discussions, il est indispensable que nous participions au plus d'élections possibles d'ici la fin de l'année 2024.

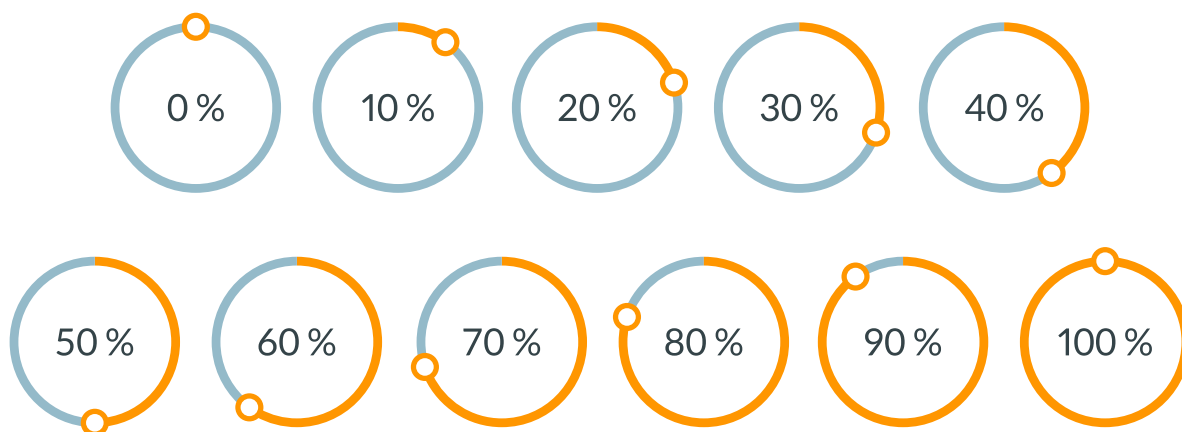
Pour ceux dont les élections sont déjà prévues durant cette période, il est important de préparer activement celle-ci, de communiquer, de trouver

des candidats, de constituer un réseau de sympathisants et de l'entretenir.

Si vous voulez participer à ces batailles, contactez-nous !

A cette adresse :
contact@fici-cgc.com
ou par téléphone au
01 42 46 33 33

Merci à vous ! ≈



La FIECI CFE-CGC recherche des experts

Le nombre et le type d'Accords d'entreprise à négocier dans les sociétés de la Branche ne cessent d'augmenter.

Pour permettre aux nouvelles sections, aux nouveaux DS, d'être plus efficaces, nous devons leur apporter un véritable accompagnement...

Vous détenez une ou plusieurs des compétences ci-dessous ?

- Bonne maîtrise d'un sujet d'accord,
 - Aisance relationnelle pour animer une section et faire adhérer,
 - Esprit créatif pour la réalisation de tracts efficaces,
 - Appétence pour l'écriture, doté d'un style accrocheur pour les communiqués de nos sections,
- Ou encore, vous êtes rompu à l'art de la négociation ?

LA FIECI A BESOIN DE VO(S)TRE TALENT(S) !!!

Votre engagement syndical s'inscrit dans le prolongement de vos expertises professionnelles, et votre implication nous permettra d'atteindre nos objectifs.

Les domaines recherchés sont notamment :

Formation, handicap, intéressement, UES et Groupe, restructuration, santé, temps de travail, seniors, développement durable, astreintes, CET, télétravail, déplacement, et d'autres encore...

Nous comptons sur vous et attendons vos candidatures à l'adresse mail :

contact@fiec-cgc.com

Vos frais éventuels seront bien évidemment pris en charge par la FIECI.

Le poids de la CFE-CGC dépend aussi de la qualité des accords négociés et signés au sein des entreprises et du dynamisme de nos sections !!!

Merci à vous ! ≈

Des nouvelles du syndicat Partage

Lors de l'Assemblée Générale du syndicat Partage (le syndicat du Portage) tenue le 24 juin 2024, ont été nommés Président du Syndicat : Daniel Baudry, et Vice-Présidente Emilie Brun-Jouini.

Ils occupaient lors de la précédente mandature les mêmes postes, inversés.

Nous leur souhaitons de poursuivre leur action à la Gouvernance de Partage avec autant de succès et d'enthousiasme ces prochaines années !



LA FIECI toujours plus présente sur les réseaux sociaux !

A ce jour, nous enregistrons pour le premier semestre 2024 près de 27.000 abonnés sur LinkedIn, près de 1.100 sur Twitter, 1.300 sur Facebook et plus de 3.000 sur Viadeo.

Le nombre de vues cumulées au S1 2024 est, sur les différents réseaux :

Facebook 40.061 | Twitter 37.751 | LinkedIn : 369.355

N'hésitez pas nous rejoindre, à nous faire connaître et à liker et commenter nos publications !



Parce que les salarié·es ont droit aux fruits de leur travail

CSE, avec les experts Syndex, agissez pour un meilleur
partage de la valeur dans l'entreprise



Syndex Service Communication-Dokumentation - Photo : AdobeStock - Mai 2024



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

Nouveautés concernant l'invitation adressée aux OS en vue de négocier le PAP

Un Décret du 6 juin 2024 impose aux employeurs, à compter du 8 juin, de préciser certaines informations dans l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) qu'ils doivent envoyer aux syndicats en vue de l'élection du CSE.

Cette invitation doit désormais comprendre :

- "Le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement ;
- L'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable, le cas échéant ;
- Le lieu, la date et l'heure de la première réunion".

Cette invitation doit parvenir aux intéressés au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. Dans le cas d'un renouvellement du CSE, l'invitation doit être effectuée 2 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, le 1^{er} tour ayant lieu dans la quinzaine de jours précédant cette expiration des mandats.

Le Décret du 6 juin 2024 ne prévoit pas de sanction attachée au non-respect des informations envoyées par l'employeur aux organisations syndicales. Il nous semble que la jurisprudence relative au non-respect du délai devrait s'appliquer, et n'implique donc

pas la nullité du protocole préélectoral, mais il convient d'être prudent dans l'attente d'une décision de la Cour de cassation à ce sujet.

Ce Décret du 6 juin résulte d'une demande des organisations syndicales qui se plaignaient de recevoir de la part des employeurs des courriers trop imprécis. ≈

D. n° 2024-514, 6 juin 2024 : JO, 7 juin.

Modification concernant le critère d'ancienneté pour bénéficier des ASC

Dans un arrêt de la Cour de cassation datant du 3 avril 2024, pourvoi n° 22-16.812, celle-ci juge la condition d'ancienneté mise en place dans de nombreux CSE pour bénéficier des ASC illicite.

Les CSE se réfèrent ainsi souvent à une des tolérances de l'URSSAF, qui accepte le critère de l'ancienneté dans la limite de 6 mois.

Dorénavant, "s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté", qui n'est pas prévue par les textes. ≈

≈ affiches



Ensemble pour un vrai dialogue social

REJOIGNEZ LA CFE-CGC

CFE - CGC, NOTRE ADN, VOUS DÉFENDRE

www.fieci-cfcgc.org contact@fieci-cgc.com Fieci CFE CGC @Fieci Fieci CFE-CGC

L'affiche présente une image de mains qui tiennent des pièces de puzzle multicolores. Le logo CFE-CGC est visible en bas à gauche, accompagné de ses coordonnées et de ses réseaux sociaux.

Cher(e)s adhérent(e), cher(e) élu(e),

Avant de vous présenter les informations relatives à notre volet "Formation", nous avons une excellente nouvelle à partager avec vous !

Comme vous le savez la FIECI CFE-CGC couvre principalement la branche des Bureaux d'Études Techniques (B.E.T), appelée "Syntec". Ces métiers de prestations intellectuelles à forte valeur ajoutée (numérique, ingénierie, études, conseil, audit, formation, portage salarial) regroupent en France le plus grand nombre d'ingénieurs et de cadres.

La FIECI n'a pas attendu pour organiser des réunions d'information et des sessions de formation sur des thèmes tels que : le droit social, l'économie d'entreprise, la négociation collective, le management, la sociologie, l'environnement et la communication.

Toutefois, il est apparu nécessaire de structurer l'ensemble de ces initiatives et d'acquérir l'agilité requise pour répondre aux demandes parfois urgentes. Cela nécessitant une rapidité d'exécution que seule l'autonomie permet, notamment pour :

- S'ajuster à la réglementation nouvelle sur la formation,
- Assurer et contrôler la spécificité et le niveau de qualité des prestations,
- Proposer et installer des trajectoires/ cursus de connaissances adaptés aux mandats et responsabilités,
- Accéder aux budgets affectés à la formation des salariés et de leurs représentants, et soulager d'autant le budget de la FIECI,
- Développer l'offre de formation et répondre aux demandes croissantes et variées qu nous parviennent.

C'est pourquoi nous avons créé un Organisme de formation qui vient de recevoir la certification Qualiopi ! Nous sommes heureux donc de vous présenter notre nouveau centre de formation, baptisé :



Cette certification marque une étape importante dans notre engagement soutenu d'offrir des formations de la plus grande qualité.

Cette réussite n'aurait pas été possible sans vous. Nous tenons à vous remercier chaleureusement, ainsi que nos formateurs et partenaires, pour leur contribution essentielle à l'obtention de cette certification.

Nous sommes impatients de partager avec vous les prochaines étapes de notre aventure et de vous accompagner dans vos parcours de formation avec [cette garantie de qualité supplémentaire](#).

Pour toute question ou pour en savoir plus sur nos prochaines offres de formations "CURSUS" financées par votre Direction ou votre CSE, n'hésitez pas à nous contacter.

LES FORMATIONS SYNDICALES PROPOSÉES AUX ADHÉRENTS ET ÉLUS DE LA FIECI CFE-CGC

Nous vous encourageons vivement à faire valoir vos droits et à vous inscrire aux formations proposées par la FIECI CFE-CGC. Voici un bref rappel de vos droits à congé C.F.E.S.E.S :

Pour tous les salariés du secteur privé ou public (Code du travail : articles L 2145-1 à L 2145-13)

Durée du congé :

- **12 jours par an par salarié** en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.
- **6 jours supplémentaires pour les salariés du secteur privé appelés à exercer des fonctions syndicales** ou les animateurs de formations syndicales.

Au-delà des formations que nous vous proposons chaque semestre (calendrier S2/2024 disponible dès le 24/07) notre organisation est également fière de vous proposer des cycles de formations CSE et CSSCT, apportant de nombreux bénéfices pour les élus et les entreprises.

En choisissant nos cycles de formations, vous vous investissez dans une gestion plus performante, un environnement de travail plus sûr et un dialogue social plus constructif.

En effet, un CSE n'est pas seulement élu... il doit aussi être formé !

La loi oblige tout nouvel élu du comité social et économique à suivre une formation de base sur le fonctionnement de cette instance représentative. Cet impératif se décline en deux temps :

- "La formation économique et sociale et la formation syndicale" [article L. 2315-63 du code du travail](#).
- "La formation nécessaire en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail" [article L. 2315-18 du code du travail](#).

(suite page 16)

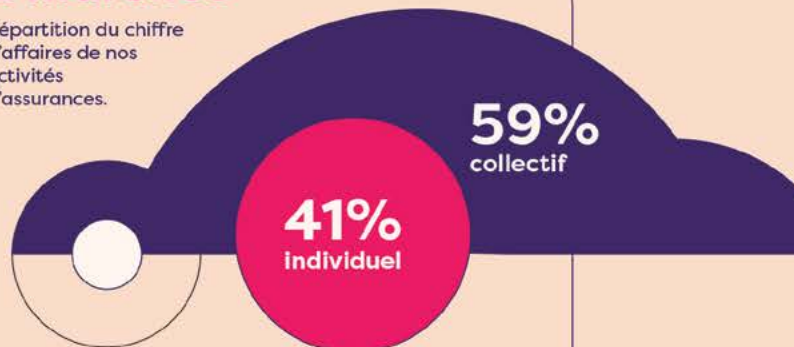


Plus de
75

ans d'expérience
de l'assurance
santé en France.

2 marchés

Répartition du chiffre
d'affaires de nos
activités
d'assurances.



Une offre adaptée aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.

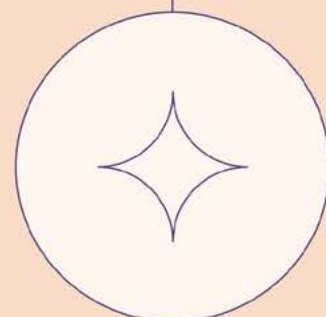
Une maîtrise de toute
la chaîne de valeur
assurantielle.

Tarification

Conception

Gestion

Distribution



12 000
+ entreprises
clientes

92 %
de nos adhérents
sont satisfaits de
la qualité de service*

Plus de
1,4
million
de personnes
protégées

Contactez-nous



lamutuellegenerale.fr



3035 Service & appel
gratuits



Christine LABOUE - Responsable des Relations Extérieures
claboue@lamutuellegenerale.fr - 06.07.85.86.99

*Enquête de satisfaction annuelle menée par l'institut BVA réalisée en septembre 2023 auprès des adhérents collectifs.
01/2024 - Chiffres Groupe au 31/12/2022. La Mutuelle Générale - 1-11 rue Brillat-Savarin - 75013 Paris.
Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. N° SIREN 775 685 340.

Droit à la Formation des Membres du CSE

1. Formation Économique :

- **Objectif :** Permettre aux élus de comprendre le fonctionnement économique et financier de l'entreprise.
- **Durée :** 5 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés, 3 jours pour celles de moins de 300 salariés.
- **Contenu :** Analyse des documents financiers, compréhension des mécanismes économiques, rôle économique du CSE.

2. Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) :

- **Objectif :** Sensibiliser et former les élus sur la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

- **Durée :** 5 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés, 3 jours pour celles de moins de 300 salariés.
- **Contenu :** Réglementation en matière de santé et sécurité, évaluation des risques, élaboration de plans de prévention.

3. Public :

- **Titularité :** Les titulaires du CSE ont un droit automatique à la formation.
- **Suppléants :** Peuvent également en bénéficier si les accords collectifs ou des besoins spécifiques le prévoient.

4. Financement :

- **Coût :** Pris en charge par l'employeur, incluant les frais pédagogiques et les éventuels frais de déplacement et de séjour.

5. Temps de Formation :

- **Considéré comme Temps de Travail Effectif :** Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail.

CONCLUSION :

Les formations obligatoires pour les élus du CSE et du CSSCT sont essentielles pour assurer une représentation efficace des salariés et une gestion optimale des conditions de travail. Elles constituent un investissement clé pour améliorer le dialogue social et la performance globale de l'entreprise.

Pour vous inscrire à nos formations ou pour tout autre renseignement, veuillez utiliser les adresses e-mail suivantes :

**Concernant les formations figurant sur notre calendrier : formation@fieci-cgc.com
Concernant les parcours de formation (CSE, CSSCT) ou toute autre demande financée par votre CSE ou votre Direction : cursus@echangesetformations.com**

N'oubliez pas !

Votre adhésion vous permet d'accéder aux formations de la FIECI couvrant un large éventail de sujets, tels que :

**Les négociations - La GPEC - Les Risques Psycho Sociaux - Le harcèlement
Le rôle et fonctionnement du CSE - La santé - La prévoyance - La retraite - L'analyse financière
La lecture du bulletin de paie - Les prérogatives des élus du CSE - etc.**



Formations Fieci CFE-CGC - Période S1/2024

Nous avons le plaisir de vous annoncer que, grâce à votre participation active et à notre engagement commun, nous avons atteint des résultats remarquables qui renforcent notre efficacité collective et notre capacité à défendre les intérêts des salariés.

Ces six derniers mois ont été extrêmement productifs et enrichissants. Des compétences acquises par près de **600 apprenants de la période de janvier à juin 2024**, grâce aux cycles CSE et CSSCT, aux formations dispensées par nos Partenaires en visio ou en présentiel, ceci afin de permettre à nos élus/adhérents de consolider leur effi-

cacité et la détermination de nos élus à remplir leurs mandats

Ces formations ont couvert des sujets clés tels que l'analyse financière, la prévention des risques professionnels, et la promotion de la santé au travail.

Nous sommes impatients de poursuivre sur cette lancée avec de nouveaux projets de formation tout aussi ambitieux et enrichissants.

Le reste à charge CPF est fixé à 100 euros

≈ nouveauté

Après presque un an et demi d'attente, le suspens prend fin : à compter du 2 mai 2024, le salarié qui mobilisera son CPF devra s'acquitter d'une participation financière obligatoire. Un décret du 29 avril 2024 fixe le montant de ce reste à charge pour le salarié à 100 euros et précise les cas d'exonération.

Concrètement, le titulaire du compte devra s'acquitter de cette somme et son compte sera débité du coût de la formation après déduction de ces 100 euros. Cette somme devra être payée via la plateforme Mon Compte Formation.

Cette participation financière peut être prise en charge par l'employeur ou par un Opcv.

Autre précision : ce montant de 100 euros sera revalorisé par arrêté, au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac des ménages.

Remarque : à noter que l'article R. 6323-1 du code du travail, qui fixe le montant de l'alimentation du CPF à 500 euros par mois, ne prévoit pas de revalorisation de cette somme.

Des exonérations prévues : cette participation financière n'est pas due :

- par les demandeurs d'emploi ;
- par les salariés dont le coût de la formation est supérieur au montant de leur solde CPF et fait à ce titre l'objet d'un abondement de l'employeur.
- lorsque le titulaire du CPF décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur son compte professionnel de prévention (C2P) pour financer tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 (C. trav., art. L. 4163-8) ;
- fait usage de l'abondement qui lui a été versé en tant que victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10% (CSS, art L. 432-12).

D. n° 2024-394, 29 avr. 2024 : JO, 30 avr.

≈ rappel

Qu'est-ce que le CPF ?



Le Compte Personnel de Formation (CPF) représente un dispositif clé en France pour favoriser l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle. Chaque travailleur âgé d'au moins 16 ans accumule des droits à la formation chaque année, proportionnellement à son temps de travail. Ces droits sont consignés sur un compte personnel, accessible en ligne, et restent utilisables tout au long de la carrière, même en cas de changement d'emploi ou de période de chômage.

Ce système offre la liberté à chacun de sélectionner des formations en adéquation avec ses aspirations professionnelles et ses besoins. Le CPF couvre également les formations certifiantes ainsi que les bilans de compétences.

L'une des caractéristiques majeures du CPF réside dans sa souplesse d'utilisation. Les formations peuvent être entreprises en dehors du temps de travail, à l'initiative du salarié, ou bien pendant les heures de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Quelques évènements auxquels nous étions présents



Rencontre du Comptoir des Branches Malakoff Humanis : "Pilotage des régimes de branches, trajectoires et innovations".



Les 4^{èmes} Assises Du Social, sur le thème "Travailler en 2035", à travers débats, plénières et deux incubateurs : "Serons nous toujours salariés en 2035 ?" et "Comment préparer le syndicalisme du XXI^{ème} siècle ?".



Soirée-événement Cinov sur le thème "Quel avenir pour le travail ?".



L'ACCOMPAGNEMENT ET LE CONSEIL DE L'EXPERT



Les tout débuts du mandat CSE et la gestion de la passation : les conseils de Secafi

Que vous poursuiviez l'action engagée lors du premier mandat de votre CSE ou que vous commenciez un premier exercice avec une équipe renouvelée, les étapes de démarrage sont cruciales pour bien installer une dynamique collective. Elles sont aussi l'occasion de poser des postulats et règles de fonctionnement que vous aurez à cœur de partager avec votre nouvelle équipe et ce, à partir d'un indispensable état des lieux du mandat précédent et d'une feuille de route pour les quatre années à venir.

Regarder, avec la plus grande transparence et, parfois, avec des remises en cause salvatrices, ce qui a été (ou pas encore) réalisé les années précédentes, que vous ayez été ou non aux commandes, en disposant de toutes les pièces justificatives, peut paraître évident à beaucoup d'entre vous. Les experts en charge d'accompagner les représentants du personnel dans l'élaboration de leur rapport de fin de mandat ont pu constater combien la mise en place de cette démarche pouvait être compliquée sans guide précis d'orientation, dans des périodes de préparation des élections et avec, très souvent, l'émergence de sujets urgents à traiter ou de nouvelles réglementations à intégrer ! Une expérience qui plaide pour accompagner aussi la nouvelle mandature dans son démarrage.

Formaliser des règles de fonctionnement au démarrage d'un nouveau mandat de CSE

Reprendre les dossiers en cours, s'assurer de la continuité des contrats avec les fournisseurs et les salariés, poursuivre des chantiers parfois étalés sur plusieurs années... Le démarrage d'un nouveau CSE, même si l'instance s'inscrit dans la continuité de la précédente, ne ressemble pas à un long fleuve tranquille. Et a fortiori s'il y a un changement d'équipe, même partiel ! La transition entre deux CSE n'est pas toujours un exercice facile. D'une part, l'ancienne instance doit rendre compte de son mandat dans un rapport spécifique sans que la loi précise exactement comment procéder. D'autre part, le nouveau CSE doit être opérationnel tout de suite et se familiariser d'un seul coup avec de nombreux sujets. Et la palette est large : il faut également bien éviter les ruptures de prestations en matière d'activités sociales, prendre en main des sujets techniques, mais aussi mesurer les enjeux liés la personnalité morale de l'instance... Dès lors, la bonne transmission des informations entre les deux équipes apparaît indispensable et doit vraiment s'organiser.

Les conseils pour une transition réussie entre deux CSE

C'est d'ailleurs sur la base de ce constat que, dès 2022, les experts ont réfléchi à une approche spécifique pour accompagner les représentants du personnel dans l'élaboration de leur rapport de fin de mandat, obligatoire depuis début 2018. Il s'agit de réaliser, dans un document à destination du prochain CSE, un état des lieux le plus objectif possible de la gestion de l'instance durant les quatre années de mandat, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. L'objectif ? Que la nouvelle équipe en prenne connaissance afin d'être rapidement opérationnelle et puisse poursuivre les chantiers éventuellement en cours. Ensuite, à l'approche des élections professionnelles, il nous est apparu indispensable de proposer également, à partir de 2024, un accompagnement de la nouvelle instance en début de mandat, afin de mettre en place des règles de bonne conduite et d'éviter certains dérapages. Un travail qui pourra se matérialiser sous forme de mise en place d'une feuille de route sur les 12-18 premiers mois du mandat afin de traiter les sujets les plus prégnants.

Car même si tous les CSE, du fait de leur taille et leur histoire, ne sont pas confrontés aux mêmes sujets, il existe des passages obligés : vérifier où l'on se situe par rapport aux seuils d'obligation d'expert-comptable ou de CAC ; respecter le délai légal et les documents obligatoires à déposer en matière de dépôt de comptes annuels ; bien prendre en compte les règles Urssaf, notamment sur les remboursements des frais de déplacement des élus ; sans oublier la mise en conformité avec le RGPD ! Autre chantier d'envergure qu'il faudra bientôt anticiper : à partir de septembre 2027, en même temps que les PME et les microentreprises, les CSE devront passer en facturation électronique avec l'administration fiscale, qui prélèvera directement la TVA à la source. Et d'autres situations sont plus récurrentes : le patrimoine immobilier ou les placements financiers « oubliés » qui ne remontent pas en compte et, surtout, la « sortie » du patrimoine, informatique et téléphonie notamment, en fin de mandat. Car il faut une règle, avec une cohérence économique par rapport à la valeur d'acquisition, et cette règle doit être précisée et connue de tous dès le démarrage du mandat.





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

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

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

NOUS CONTACTER

 02 38 73 98 01

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

 50 rue Tudelle,
45100 Orléans