

Juin 2024

Debout

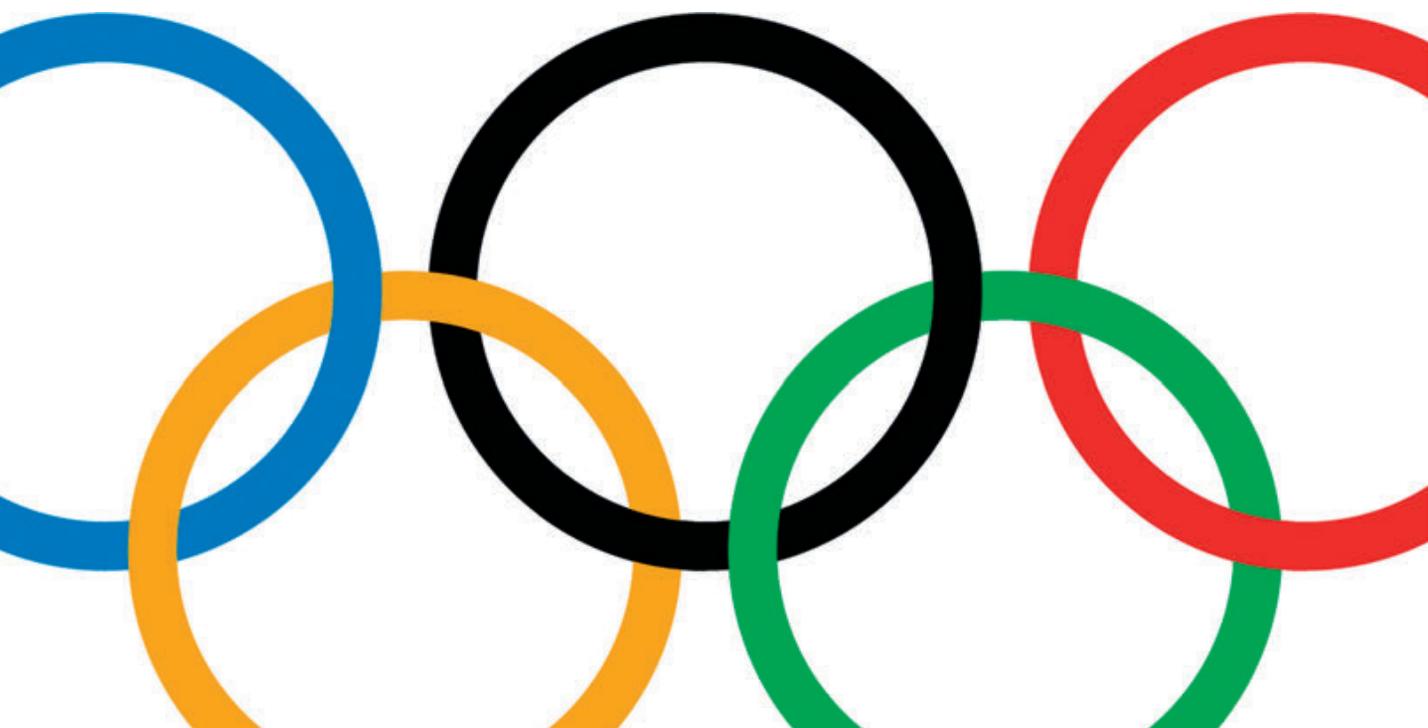


Journal de la Fédération des Employés et Cadres FO

N°177

JO 2024

GOUVERNEMENT ET PATRONAT MEDAILLE D'OR DE L'AGRESSION SOCIALE





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

JO 2024

GOUVERNEMENT ET PATRONAT MEDAILLE D'OR DE L'AGRESSION SOCIALE

Les Jeux Olympiques 2024 approchent, une grande fête populaire synonyme pour tous de joies, de plaisirs partagés et de paix. Mais pour l'heure, ce ne sont que craintes et colère qui se dessinent.

Aucun signe de paix dans le monde ne semble se profiler et nous continuons d'appeler le gouvernement à tout mettre en œuvre pour y parvenir. Quant à l'organisation des Jeux, faisons confiance au gouvernement et au patronat pour s'entendre sur ce point, ce sont les travailleurs qui vont payer la note.

Plus vite, plus haut, plus fort, la pilule est amère pour les travailleurs

Pour notre organisation syndicale, les Jeux Olympiques devraient être une grande fête pour tous les citoyens et travailleurs de notre pays. Cependant, la manière dont ils sont organisés nous laisse penser que ce sera surtout la fête des travailleurs... Mais dans le mauvais sens du terme ! Alors que ces JO sont annoncés depuis longtemps, les modalités d'organisation nous sont livrées au compte-goutte, et les surprises n'ont rien de bon. Ces modalités d'organisation, à Paris comme en pro-

vince (hé oui il y a des épreuves en province), vont grandement impacter le quotidien des travailleurs en créant des obligations et dérogations à l'organisation habituelle du travail. Pour le gouvernement et le patronat, courant sous le même maillot, les Jeux Olympiques sont une aubaine pour remettre en cause bon nombre de règles ou de garde-fous protégeant les salariés.



Sébastien BUSIRIS
Secrétaire général

Pour la FEC FO, le business ne doit pas l'emporter sur les droits

Ainsi, pour cause de JO, les amplitudes horaires journalières et hebdomadaires pourront être remises en cause. Les modalités de prise - ou plutôt de non prise - de congés sont revues, donnant les pleins pouvoirs aux patrons. Idem pour les ouvertures le week-end et le dimanche. Pour réussir les JO, tout est bon pour ouvrir 7 jours sur 7 et >>>

Une fois de plus, les travailleurs risquent de payer la note, y compris par la remise en cause de bon nombre de libertés individuelles.

Entre le prix des places exorbitant, le coût des transports et de l'hôtellerie, on est bien loin de la grande fête populaire annoncée.

Pour le gouvernement et le patronat, les JO sont une aubaine pour remettre en cause bon nombre de garde-fous protégeant les salariés.

COMMENT PEUT-ON TRANSFORMER UNE FÊTE EN OUTIL DE RÉGRESSION DES DROITS DES CITOYENS ?

➤➤➤ déroger au Code du travail ! En gros, pour garantir la «réussite» des JO, il devrait être permis de déroger à quasiment tout, rendant les salariés corvéables à merci. Le business devrait primer une fois de plus sur les droits des travailleurs avec l'excuse ou l'écran de fumée des JO. En ce qui concerne notre fédération, nous souhaitons que les JO soient une réussite, mais pas au détriment des droits des salariés. Même si on nous dit que cette armada de mesures ne sera valable que de juin à septembre, certaines dérogations pourraient devenir pérennes si l'on n'y prend pas garde.

Nous revendiquons une prime JO contre la flambée des prix et des contraintes

Les JO devraient être une grande fête populaire, mais ça n'en prend pas le chemin. Entre le prix des places exorbitant, inaccessible pour beaucoup, le coût des transports et de l'hôtellerie hors de portée, on est bien loin de la grande fête populaire annoncée ! Quant aux salariés, ils vont subir bon nombre de contraintes liées aux transports pour se rendre à leur travail, allongeant leur temps de transport, mais aussi l'augmentation de certains tarifs de titres de transport ou de restauration, qui vont

« flamber » durant la période des JO. Pour toutes ces raisons, notre fédération revendique une prime JO pour l'ensemble des salariés, ainsi que le strict respect de toutes les règles de travail.

Alerte rouge sur les libertés

Une fois de plus, les travailleurs risquent de payer la note, y compris par la remise en cause de bon nombre de libertés individuelles. Car là aussi, le prétexte étant facile, les interdictions de manifester et de circuler, y compris la généralisation du fichage et la reconnaissance faciale, seront mises en place. C'est profondément choquant. Comment peut-on transformer une fête en outil de régression des droits des citoyens ?

Pour toutes ces raisons, notre fédération revendique une prime JO pour l'ensemble des salarié(e)s, ainsi que le strict respect de toutes les règles de travail.

Il n'y aura pas de pause pour les droits des salariés durant les JO !

La FEC FO est et restera libre, indépendante et déterminée !

Bon été et bonnes vacances à tous !

Sommaire

Services	6	Casinos & Clubs de Jeux	20	JEC INFOS Mensuel d'information des Sections de la Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • Directeur de la publication : Sébastien Busiris • Mise en page : Tanguy du Couëdic • Conception : Marc Degois
Commerce & Vrp	11	OSDD	23	• Mise en page, photos et illustrations © FEC FO • CPPAP : 0725 S 08226 •
Organismes Agricoles	12	Pers. Séd. des Cies de Navig.	24	Fédération des Employés et Cadres Cgt FORCE OUVRIÈRE • 54 rue d'Hauteville
Organismes Sociaux	16	Afoc	25	75010 PARIS • Tél. : 01 48 01 91 91 • Photogravure : Le Sphinx • Impression :
Formation	17	Juridique	27	Imprimerie FRAZIER (Paris).
Crédit	18	Focus	31	



ÉPARGNE OFFRE PERIN

Donnez du sens à votre épargne !

Avec le PER Multisupport Médicis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Mettez de côté pour votre retraite comme vous voulez avec **des versements réguliers ou ponctuels**.
- **Gagnez des avantages fiscaux** en déduisant ces versements de vos impôts, selon certaines conditions.
- Et au moment de la retraite, vous pourrez **choisir entre une rente mensuelle, un capital** ou un peu des deux.

En plus, votre épargne aide à soutenir l'**économie locale et solidaire** !

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



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

CLASSIFICATIONS

POUSSONS LA GRILLE!

La Direction Générale du Travail (DGT) vient d'éditer un « guide des classifications professionnelles à l'usage des négociateurs de branche »¹. Une initiative qui ne doit rien au hasard et qu'il convient de saluer, sans la surévaluer.



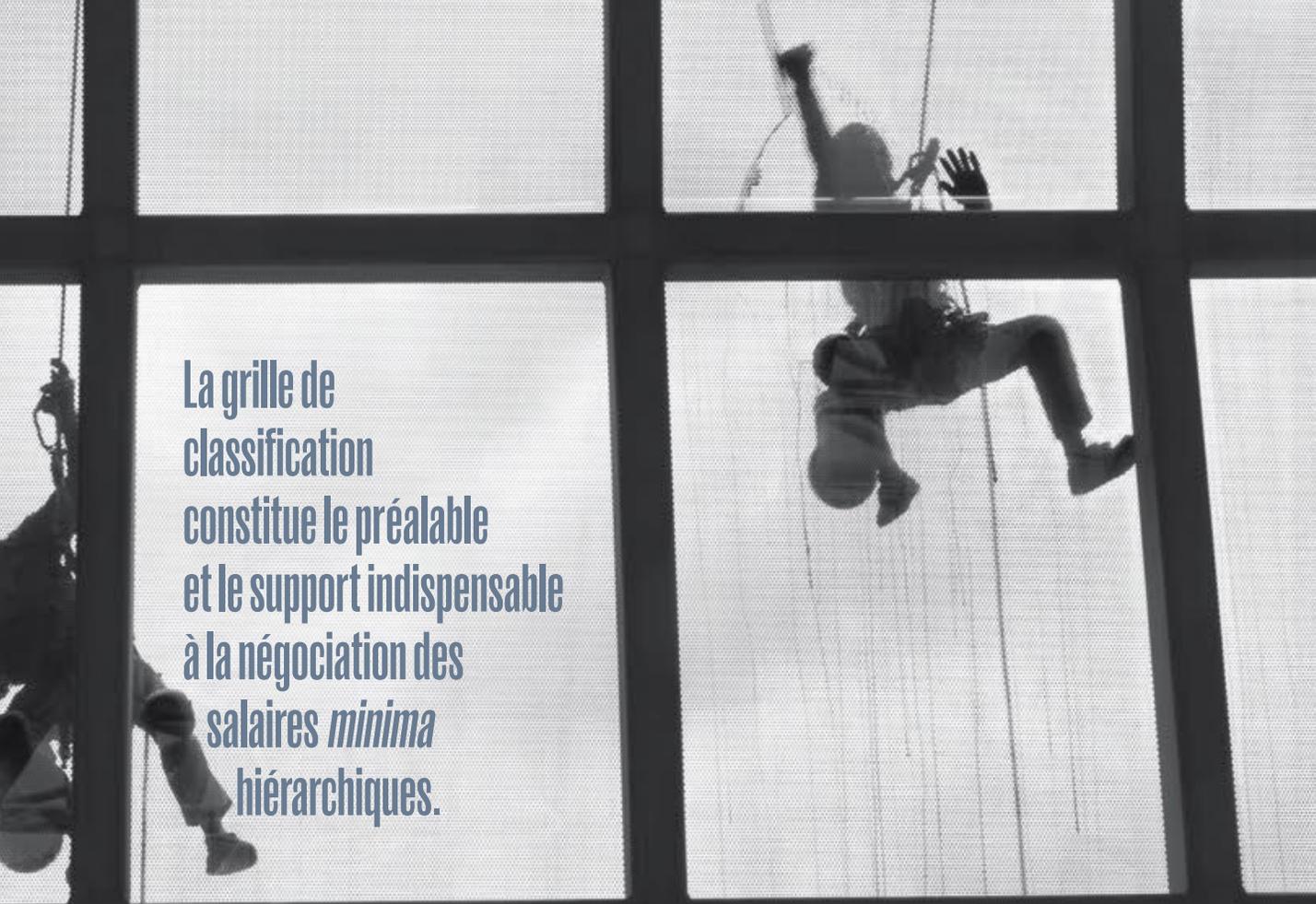
Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

Déjà publié et déjà en retard ! Ce guide est en effet une traduction opérationnelle de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur au sein de l'entreprise. Cet accord a fait l'objet d'un acte de transposition par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, laquelle met à la charge des branches professionnelles une obligation de révision des grilles de classifications d'ici... à fin 2023. Cette échéance est toutefois à relativiser dans la mesure où le thème de négociation de branche des classifications doit être mis à l'ordre du jour du calendrier social tous les cinq ans au minimum. En outre, mis à part l'arme de restructuration forcée de la branche professionnelle défaillante, cette obligation n'est pas sanctionnée².

Un point de repère dans un agenda chargé

Par ailleurs, cette échéance s'insère dans un agenda très chargé. Ainsi et de manière

comparable, à la suite de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023, les branches professionnelles ont l'obligation d'ouvrir, d'ici au 30 juin 2024, une négociation sur le partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés. Des courriers ont récemment été adressés aux branches professionnelles afin de leur rappeler cette commande. Le ministère du Travail a récemment pu convoquer des branches professionnelles afin de leur signifier que certains de leurs *minima* conventionnels se situaient, de manière structurelle, en deçà du niveau du SMIC. Ces convocations trouvent un écho avec celles de la période Covid, lors du début de la flambée de l'inflation. Elles font suite à la Conférence sociale du 16 octobre 2023, et sont placées de manière incohérente sous la double menace de la suppression d'aides publiques et de la fusion administrée des branches professionnelles³. D'un point de vue politique donc, ce guide a de fortes probabilités de ne pas trouver l'écho qu'il devrait avoir. Il constitue tou-



La grille de classification constitue le préalable et le support indispensable à la négociation des salaires *minima* hiérarchiques.

Marc Degois

tefois une initiative à saluer de la part des services de l'Etat. Même si l'on peut nourrir quelques regrets, l'utilisateur du guide y trouvera un cadre d'intervention, des exemples concrets et des rappels utiles.

Rôle de la négociation collective sur les classifications

L'obligation de négocier périodiquement les grilles de classification répond à l'impératif d'accompagner les transformations des métiers et de progression des rémunérations des salariés. Cette négociation est cruciale et doit dynamiser d'autres aspects de la négociation collective. Elle est d'autant plus importante en période de restructuration des branches, malgré la pause imposée par les services de l'État. Ainsi, dans le périmètre de la Section fédérale des services, nombre de branches ont renégocié leur grille de classification en raison de la fusion des branches. C'est le cas de la nouvelle branche des professions réglementées auprès des juridictions, ou encore de la nouvelle branche des com-

missaires de justice. La grille de classification des salariés des cabinets d'avocats est en cours de négociation. La grille de classification de la branche de l'Habitat et du Logement adapté (ex-branches des foyers et services pour jeunes travailleurs et des Pact-Arim/Soliha), également en cours de fusion, est en cours de négociation.

Ainsi, certaines branches professionnelles sont très impactées par le contexte de restructuration des branches. Avec l'exercice de renégociation des conventions collec-

tives, c'est un travail aussi fin que lourd qu'elles doivent réaliser s'agissant des grilles de classifications. En théorie sans sacrifier les autres thèmes de négociation collective...

Classification et salaires *minima*

La grille de classification constitue le préalable et le support indispensable à la négociation des salaires *minima* hiérarchiques. En effet, la négociation des *minima* consiste à déterminer, pour

Focus sur l'assiette des salaires *minima*

Le guide propose de nombreux points d'attention pour mieux comprendre les aspects liés à la négociation des grilles de classification. Parmi ces points, il aborde ce qu'il reste de la hiérarchie des normes (et du principe de faveur), ainsi que la question de l'assiette des salaires *minima* hiérarchiques. Bien que les services de l'État rappellent la décision du Conseil d'État sur les prérogatives des branches professionnelles pour définir cette assiette, ils ne mentionnent pas les difficultés rencontrées par nos négociateurs de branche pour la déterminer dans le contexte actuel. En effet, les négociateurs de branche peuvent déterminer les éléments entrant dans la définition des *minima* salariaux de branche, mais ne peuvent imposer que les entreprises versent aux salariés les éléments inscrits dans cette définition... Concrètement, il est possible d'intégrer une prime de treizième mois dans la définition des salaires *minima* de branche, sans contraindre les entreprises à verser un treizième mois, même si ce droit est inscrit dans la convention collective...

L'impératif est d'accompagner les transformations des métiers et la progression des rémunérations des salariés.

chaque niveau de la grille de classification, la rémunération minimale que le travailleur doit percevoir. Comme le souligne le guide, le soin apporté à l'actualisation régulière de la grille de classification constitue un remède au phénomène de resserrement des grilles salariales observé ces dernières années.

Contrairement à ce que le guide affirme, plus qu'un soutien au pouvoir d'achat des salariés, la grille constitue une reconnaissance minimale de l'activité professionnelle confiée au travailleur. Par ailleurs, la grille de classification favorise l'égalité salariale dans la branche professionnelle et les entreprises. Le guide liste des conditions essentielles pour garantir cette égalité, et redonne des rappels précieux. Par exemple, il rappelle que les organisations professionnelles doivent produire un rapport sur l'égalité, afin de réduire les écarts de rémunération et encourager la mixité des emplois. Concernant le périmètre de la Section Fédérale, notre Organisation, dans la branche des Prestataires de services, élabore chaque année un projet d'accord sur les salaires *minima* hiérarchiques, en commandant une étude pour connaître la répartition des salariés par niveau de classification et la proximité des salaires réels avec les salaires minima. Malgré cette revendication incluse dans le projet, elle n'a jamais été acceptée. Ce guide servira de rappel supplémentaire que les négociations sont étroitement liées.

Classification et formation professionnelle

Le guide souligne le lien entre la classification et la formation professionnelle, rappelant l'évolution de la reconnaissance de la qualification vers la compétence. Il



Marc Degois

ne mentionne cependant pas les changements apportés par la loi du 5 septembre 2018, dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui ont progressivement limité l'accès des salariés à la formation professionnelle : suppression du congé individuel de formation (CIF) dès l'adoption de la loi, introduction d'une participation obligatoire de 100 € pour le compte personnel de formation (CPF) en 2024¹, et projet de suppression de la ProA (dispositif permettant aux salariés de partir en formation).

Impact de la révision des classifications

Or, la grille de classification est principalement un outil destiné aux salariés en emploi, visant à favoriser leur évolution sociale et professionnelle. Le projet de formation pour les travailleurs privés d'emploi réduit l'impact des grilles de classification. Le guide rappelle utilement que la révision des classifications peut produire plusieurs effets et notamment :

- les salariés peuvent voir leur qualifica-

tion réévaluée sans garantie de maintien, ce qui peut nécessiter des mécanismes pour prévenir les baisses de rémunération. C'est l'effet désigné sous l'appellation « absence de droit au maintien de la qualification » ;

- il est possible de prévoir des clauses de sauvegarde pour protéger les salariés contre une diminution de leur rémunération lors de la mise en œuvre des nouvelles grilles de classification. Ce sont les « mécanismes de sauvegarde », qui sont, par exemple, appelés à la rescousse cette année à l'occasion de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la Métallurgie. Ces éléments rappellent que la négociation des grilles de classification n'est pas sans impact et témoignent de la nécessité, pour les négociateurs de branche, d'allier un haut niveau d'expertise et une connaissance intime des métiers de la branche ■



1. Guide des Classifications Professionnelles à l'Usage des Négociateurs de Branche, Direction Générale du Travail, mai 2024. Disponible ci-contre. 2. Dans son guide, la DGT constate que, à mai 2024, 94 branches sur 171 n'avaient pas révisé leurs classifications depuis plus de cinq ans. 3. Sur cette Conférence, voir *Debout* n°171, décembre 2023. 4. Voir *Debout* n°174, mars 2024.



“ La protection
globale de
mes salariés,
un avantage
qui fait la
différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés
et motiver vos équipes, nous proposons des
solutions complètes en **santé, prévoyance
et épargne-retraite.**

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



**AÉSIO
MUTUELLE**



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-014-1-V2



Groupes VYV, Union mutuelle de groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité.
N° Siret: 532 641 832, N° LE 9095015161110162. Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013
Paris. D.U.Com Groupes VYV - @groupevyv - 0474.
MUTUALITÉ
FRANÇAISE

Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2024

Pour vous accompagner dans la gestion de votre protection sociale, nous mettons à votre disposition le **mémento social 2024**, véritable outil qui regroupe les chiffres clés et les principales données de la protection sociale :

- les prestations versées par le régime général de la Sécurité sociale : indemnités journalières, pension d'invalidité... ;
- les tarifs de la Sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins ;
- les montants des remboursements de frais médicaux.

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

Téléchargez
le mémento
social 2024



www.groupe-vyv.fr



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GRUPE
vyv

Pour une santé
accessible à tous

CONFORMITÉ DROIT FRANÇAIS ET EUROPÉEN

Plus de droits pour les salarié(e)s en arrêt de travail d'origine non professionnelle

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 vient enfin de mettre fin à la non-conformité du droit français avec le droit européen en matière d'acquisition de congés payés lors d'un arrêt maladie. Dorénavant, les périodes de maladie seront assimilées à du temps de travail, permettant d'acquérir des jours de congés.



Gérald GAUTIER
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 32
commerce@fecfo.fr



L'équipe de la Section Fédérale Commerce & VRP vous souhaite de bonnes vacances. Profitez de vos proches et rechargez les batteries.

obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par son ancien employeur au titre d'arrêts maladie.

Pour l'arrêt de travail d'origine professionnelle

En ce qui concerne les arrêts de travail d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), avant le 24 avril 2024, ils étaient pris en compte pour l'acquisition des congés payés dans la limite d'un an. Depuis cette date, l'absence du salarié pendant un arrêt de travail pour accident de travail ou maladie d'origine professionnelle est considérée comme du temps de travail effectif et ouvre donc droit aux congés payés, dans la limite de deux jours et demi ouvrables, soit trente jours par période de référence.

Par contre, il n'est pas possible de demander un rappel de congés pendant un arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle de plus d'un an intervenu avant le 24 avril 2024 ■

1. Date d'entrée en vigueur de la loi.

Avant le 24 avril 2024, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail d'origine non professionnelle. Depuis cette date, le salarié en arrêt de travail d'origine non professionnelle est en droit d'acquérir des congés payés.

Pour l'arrêt de travail d'origine non professionnelle

Le salarié en arrêt de travail d'origine non professionnelle bénéficie des droits à congés payés au titre de l'arrêt maladie, dans la limite de deux jours ouvrables pendant la période d'acquisition des congés (tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire, légalement le dimanche et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise par mois, soit vingt-quatre jours ouvrables par an). Cette période d'acquisition des congés est dite période de référence dont le point de départ est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Rétroactivité

L'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour maladie non professionnelle s'appliquant de manière rétroactive, le salarié qui a été dans cette situation est donc en droit de demander, selon sa situation, l'acquisition de congés payés non pris ou une indemnisation.

Si le salarié est en activité dans l'entreprise, il bénéficie d'un délai de deux ans à compter du 24 avril 2024 (soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit) pour réclamer les congés acquis au titre d'arrêts maladie intervenus après le 1^{er} décembre 2009. Si le salarié a quitté l'entreprise, il bénéficie d'un délai de trois ans à compter de la date de rupture de son contrat de travail pour

ECONOMISER SUR LE DOS DES SALARIES

Tous les moyens
sont bons

Une fois encore,
nos employeurs veulent
économiser sur le dos
des salariés et remettent
en cause leurs
conditions de travail.



Dominique Manissier
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
agricoles@fecfo.fr

En MSA,
on les spolie de
10 millions d'euros
« non consommés »
en réaffectant ce
budget à d'autres
dépenses au profit
des non-salariés.

Au Crédit agricole,
c'est la « modernisation »
de la Convention Collective qui
devient le prétexte à réaliser
des économies sur leur dos plutôt
qu'à leur apporter de
nouveaux droits
ou avantages.

A Groupama,
la nouvelle stratégie qui
se met en place et la
maîtrise des dépenses
ne laissent présager rien
de bon pour les salariés,
particulièrement en
matière salariale.

Les fonds non consommés détournés des salariés de la MSA

Lors du Conseil d'Administration de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), tenu le 16 mai 2024, une annonce a fait l'effet d'une bombe.

Des fonds qui devaient initialement revenir aux salariés seront utilisés ailleurs.

Le budget de 16 millions d'euros, finalement réduit à 10 millions d'euros, faisait l'objet d'une demande de redistribution aux sala-

riés de l'institution, une demande initialement soutenue par la direction générale de la caisse centrale. Ce montant, constitué des sous-consommés de l'ensemble des caisses locales de la MSA, aurait dû être reversé aux salariés des caisses de la MSA. Cependant, il sera finalement réaffecté à d'autres fins.

Budget confisqué

Un budget modificatif, soumis au vote, a été approuvé, provoquant un tollé parmi les représentants des salariés. Le pire, c'est que le premier vice-président de la CCMSA, appartenant au collège salarié, a voté en faveur de cette réaffectation aux côtés des employeurs, renforçant ainsi leur position. Cette décision controversée signifie que ces fonds, qui devaient initialement revenir aux salariés, seront utilisés pour soutenir les non-salariés agricoles. Le budget adopté ne prévoit aucune rétribution pour les employés de l'institution, ceux-là mêmes qui sont au cœur des opérations quotidiennes.

Salariés abandonnés

Les salariés de la MSA, qui se trouvent en première ligne, se sentent abandonnés. Ils dénoncent l'absence de reconnaissance et de soutien financier, malgré leur engagement quotidien auprès des ressortissants agricoles. La gestion actuelle des fonds et l'absence de moyens humains et financiers suffisants menacent les mis-

sions de service public de la MSA. Sans un soutien adéquat, l'institution risque de ne pas pouvoir apporter l'aide nécessaire aux plus vulnérables, notamment les populations salariées et non salariées les plus fragiles.

Alors que se profile une nouvelle négociation de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG), les inquiétudes s'intensifient. Comment envisager une révision de la classification des emplois avec un budget si restreint ? Comment espérer conserver et attirer des salariés quand les conditions de rémunération sont si peu attractives ? Les employés de la MSA attendent des réponses et des actions concrètes pour améliorer leur situation. Ils appellent à une reconnaissance de leur travail et à une rétribution juste et équitable des fonds ■

Le message des employés de la MSA est clair : il est urgent de valoriser ceux qui, chaque jour, assurent le bon fonctionnement de la MSA et soutiennent les ressortissants agricoles.

Crédit agricole / Dominique Manissier

MODERNISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Ne pas diminuer les droits des salariés !

Après la CPPNI du 26 mars, dont l'objectif était de fixer le cadre et les modalités de la « modernisation de la CCN », la réunion du 28 mai a permis de rentrer dans le vif du sujet : donner un peu, reprendre beaucoup.

La volonté affichée de la FNCA est de faire de la CCN un levier d'attractivité, en tenant compte d'un équilibre entre le local et le national. Cependant, l'affichage d'une négociation équilibrée basée sur des concessions réciproques à enveloppe budgétaire ISO, laissait quand même planer des craintes quant aux marges d'évolutions possibles pour les salariés. Dès le départ, il semblait acquis que la FNCA n'avancerait que sur le principe du « donnant/donnant ». La réunion du 28 mai n'a fait que confirmer ces craintes, avec à chaque fois du côté

de la FNCA l'objectif de réduire l'impact budgétaire du « donnant ».

Donner d'une main, reprendre de l'autre

Ainsi, elle accepte d'étendre la prime de mariage aux PACS, ... mais une seule fois : PACS ou mariage. Elle accepte de revaloriser le montant des médailles (figé depuis leur transposition en euros...) mais là aussi, si elle accepte de revaloriser le montant des primes les plus élevées (pour les plus anciens), c'est en diminuant le montant des primes pour les plus jeunes. Le calcul permet de >>>

Groupama / Frédéric Le Griel

GROUPE GROUPAMA

Nominations et une nouvelle feuille de route stratégique

Après la démission surprise du président de la partie mutualiste et le départ de son directeur général délégué, le Groupe Groupama a annoncé la nomination de quatre nouveaux directeurs généraux adjoints.

Ces nominations, qui devraient être annoncées fin juin, interviennent à la veille de la présentation de la nouvelle feuille de route stratégique du groupe Groupama.

Une nouvelle feuille de route et des questions...

Après avoir augmenté ses prix en 2023, l'assureur mutualiste vert a annoncé vouloir maîtriser ses dépenses pour faire face à l'inflation de la facture des sinistres, principalement climatiques, qu'il indemnise. Ainsi, la hausse des tarifs ne peut plus être le seul levier pour absorber la charge croissante des sinistres climatiques. « Il faut qu'on soit plus volontaristes dans la maîtrise de nos frais généraux pour limiter l'impact de la hausse des prix sur les consommateurs », a d'ailleurs

➤➤➤ gagner sur tous les tableaux : d'une part, la FNCA économise immédiatement sur les primes à verser aux plus jeunes et, d'autre part, compte tenu du fait que les salariés restent de moins en moins longtemps dans la même entreprise, elle va potentiellement diminuer le nombre de bénéficiaires des primes de médaille les plus élevées.

En arrière toute !

Les primes de transport sont de moins en moins utilisées du fait du nombre croissant d'accords de mobilité durable

déclaré Thierry Martel, Directeur général de Groupama, lors d'une réception par l'Association nationale des journalistes de l'assurance (ANJA).

La nouvelle feuille de route stratégique, attendue fin juin, devrait prendre en compte ces problématiques. Elle devrait également tenter de répondre au ralentissement du développement commercial, constaté notamment au sein des caisses régionales Groupama. Un développement commercial qui est difficilement compatible avec des hausses tarifaires continues (pourtant rendu nécessaire par la sinistralité...) sous peine d'un décrochage tarifaire important face à la concurrence.

Et les salariés dans tout cela ?

Dans le même temps, nous nous interrogeons sur la place qui sera donnée à la transformation digitale et technologique des entreprises du groupe, liée à l'émergence de l'intelligence artificielle. Un sujet qui devrait prendre une place importante dans les prochaines années... Ne nous trompons pas ! L'annonce de la maîtrise renforcée des frais généraux parue dans la presse aura des conséquences importantes pour les salariés Groupama. Nous nous attendons, en fin d'année, à des négociations salariales contraintes

conclus... alors elle envisage de les supprimer purement et simplement (encore une économie...). La FNCA envisage même de revenir sur les arrêts de courte durée, en exigeant un arrêt de travail au premier jour et en abandonnant le maintien du salaire (est-ce par mimétisme avec les annonces du gouvernement qui souhaite revenir sur les jours de carence ?).

On le voit malheureusement, la « modernisation » de la CCN ne semble pas devoir se faire dans l'intérêt des salariés, mais plutôt dans un objectif d'économie pour

La maîtrise renforcée des frais généraux parue dans la presse aura des conséquences importantes pour les salariés Groupama.

tant sur le plan national qu'au niveau des entreprises du Groupe. Et pourtant, FO réaffirme que la hausse des salaires des employés et cadres du Groupe Groupama est indispensable pour qu'ils puissent faire face à la hausse de leurs dépenses contraintes. En outre, nous sommes plus que jamais vigilants quant aux effets du déploiement de l'intelligence artificielle sur les métiers et les emplois ■

Salaires, déploiement de l'intelligence artificielle : autant d'enjeux sur lesquels FO sera présent pour défendre les intérêts des employés et cadres du groupe Groupama.

la FNCA. Si les concepts de « concessions réciproques » et « d'enveloppe budgétaire ISO » laissaient craindre le fait qu'à chaque fois qu'elle donnerait 10, la FNCA reprendrait 10 ailleurs, on est plus dans « je donne 10 et je reprends 15, voire 20 ! » ■

La négociation doit se poursuivre les mois prochains. Espérons que cette mauvaise impression du départ ne devienne pas une réalité. Pour FO, l'intérêt global des salariés prévaudra toujours sur celui de quelques-uns.

Découvrez vos garanties conventionnelles santé prévoyance.

AG2R LA MONDIALE est l'interlocuteur des branches professionnelles dans la mise en place, le suivi et le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire conventionnelle.

Adaptées à chaque convention collective nationale (CCN), nos offres coconstruites avec les partenaires sociaux s'accompagnent d'actions ciblées spécifiques aux besoins de chaque secteur d'activités.

Pour plus d'informations
<https://www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales>



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

CLASSIFICATION

Où va l'UCANSS ?

Les réunions paritaires nationales et les groupes de travail classification se succèdent à l'UCANSS.

L'employeur, en lien avec les orientations du gouvernement, cherche à imposer un projet qui ne bénéficierait pas à tous et accentuerait l'individualisation des rémunérations.



Frédéric Neau
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 35
orgsociaux@feefo.fr

Lors des dernières réunions paritaires nationales (RPN), l'UCANSS a présenté la ventilation de l'enveloppe de 160 millions d'euros : 153 millions pour les Employés et Cadres, 4 millions pour les Agents de Direction, 3 millions pour les Praticiens Conseils. Elle a surtout cherché à dérouler son projet, tout en refusant d'offrir les garanties nécessaires au personnel revendiquées par Force Ouvrière.

La fongibilité des points de compétence et la mesure pour tous

FO s'oppose au dispositif scandaleux de la fongibilité des points de compétence, qui exclurait les trois quarts du personnel de toute revalorisation de leur coefficient. L'UCANSS, droite dans ses bottes, prévoit quant à elle de l'appliquer y compris pour la grille E (Etablissements) présentée en séance. L'employeur refuse par ailleurs de discuter, à ce stade, de la mesure générale et substantielle que revendique FO pour tout le personnel. Il veut aller au bout des discussions techniques sur le positionnement des métiers dans les grilles, pour réfléchir ensuite à l'opportunité d'une mesure générale, mais sans s'engager le moins du monde. Pour FO, il faut tout de suite l'assurance que cette classification se fera au bénéfice de tous ! Il nous faut connaître la nature et le montant de l'enveloppe qui pourra être consacrée à cette mesure.

Les déclassements

FO l'a rappelé : nous ne voulons aucun déclassement. Cette exigence est d'autant plus importante que ce type de disposition était contenu dans le projet UCANSS



de 2018-2020, qui a échoué à la suite du droit d'opposition exercé par la CGT et FO. L'UCANSS n'a cependant pris aucun engagement en la matière.

Positionnement des métiers dans les grilles et développement de carrière

L'UCANSS ne répertorie que onze métiers à repérer, là où FO revendique le repérage de tous les métiers, afin d'éviter les inégalités entre les collègues selon l'organisme auquel ils appartiennent. Pour un certain nombre de métiers, l'UCANSS affiche son intention d'offrir des perspectives de déroulement de carrière en les positionnant, par exemple, sur trois niveaux au lieu de deux, comme ce serait le cas pour les Gestionnaires Conseil Sécurité sociale. L'employeur prévoit de surcroît d'« objectiver » les déroulements de carrière en définissant précisément la

Comment expliquer que, dans un même service, deux agents remplissant les mêmes critères n'aient pas le même niveau ?

liste des tâches exigées pour chaque niveau au sein d'un même métier.

Mais si FO revendique le fait de donner des perspectives de déroulement de carrière aux agents, la présentation de l'UCANSS est en trompe-l'œil. En effet, dès qu'il s'agit

Valeur du point : ça bloque encore

FO affirme toujours la nécessité de l'ouverture d'une négociation rapide pour l'augmentation de la valeur du point et a interrogé l'UCANSS sur d'éventuelles avancées en la matière. L'employeur a indiqué s'être adressé récemment sur le sujet à la direction de la Sécurité sociale, qui a répondu que les conditions n'étaient pas réunies pour l'ouverture de cette négociation. Pour FO, cette réponse est une illustration supplémentaire de ce qui a été discuté le 9 avril dans la réunion des Secrétaires de syndicat FO : sur la valeur du point comme sur la classification, nous n'obtiendrons satisfaction que par la mise en place du rapport de force nécessaire.

de savoir si les agents qui remplissent les critères pour passer au niveau supérieur bénéficieront bien de ce déroulement de carrière, la réponse de l'UCANSS est : « il n'y aura pas d'automatisme ». Autrement dit, que cela soit au moment de la mise en place de la classification ou plus tard, les collègues qui rempliront tous les critères pour atteindre le niveau supérieur ne seront jamais certains de l'obtenir. Ils pourront mettre des années, voire ne jamais l'acquérir.

L'explication à ce nouveau scandale est donnée tranquillement par la Directrice de l'UCANSS : « la RMPP (rémunération moyenne du personnel en place) continuera de s'appliquer ». Dans le cadre de la nouvelle classification, il ne s'agit donc pas de rompre avec ce principe qui enferme dans un carcan les dépenses liées à la rémunération du personnel. Cela risque par ailleurs de constituer un véritable facteur de dissension dans les organismes. Comment expliquer que, dans un même service, deux agents remplissant les mêmes critères n'aient pas le même niveau ? Pour FO, voilà un dispositif d'individualisation des rémunérations pire encore que les points de compétence !

Un pistolet sur la tempe ?

Au cours de la dernière RPN, la Directrice de l'UCANSS a souligné la nécessité d'avancer rapidement afin de conclure un accord classification avant que le gouvernement, en quête de milliards, ne retire les 160 millions d'euros mis sur la table... Pour FO, cette tentative d'intimidation n'est pas acceptable. Mais elle reflète les orientations d'un gouvernement qui, par ailleurs, réprime les militants et met en place une économie de guerre censée dissoudre les revendications. Nous ne céderons pas à ce chantage et ne conditionnerons pas le rythme des discussions à la volonté du gouvernement de tailler dans les dépenses publiques tout en dépensant des milliards dans les budgets militaires ■

La négociation serait beaucoup plus rapide et beaucoup plus simple si l'UCANSS prenait en compte les revendications portées par FO en écho aux aspirations du personnel : une classification permettant de développer les mesures automatiques et collectives au bénéfice de tous les agents de la Sécurité sociale.



Cher(e)s camarades,

Nous avons le grand plaisir de vous proposer le nouveau calendrier des formations réglementaires organisées par l'IFEEC qui se tiendront de juillet à décembre 2024.

D'autres formations seront mises en place dès septembre (communication, négociation...); nous ne manquerons pas, bien sûr, de vous tenir informés.

Si vous souhaitez, par ailleurs, organiser une formation intra-entreprise, n'hésitez pas à nous contacter.

En attendant de vous retrouver bientôt au sein de l'IFEEC, nous vous souhaitons un excellent été !

Amitiés syndicalistes,

L'équipe IFEEC

Pour toute requête relative à la mise en place d'une formation en intra-entreprise, nous vous prions de bien vouloir nous contacter au numéro suivant : 01 48 01 91 81



Calendrier des formations inter-entreprises 2024

Formation CSE Formation SSCT
SSCT Référent Harcèlement

JUILLET*							AOUT						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6 8				1	2	3	4
8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25
29	30	31	1				26	27	28	29	30	31	

SEPTEMBRE							OCTOBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
						1	30	1	2	3	4	5	6
2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			

NOVEMBRE							DECEMBRE						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
					1	2 3							1
4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
25	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29

* Par commodité, les formations prévues au mois de juillet sont susceptibles d'être dispensées en province.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, DIALOGUE SOCIAL, ÉTHIQUE...

Quelle banque vouloir



Mireille Herriberry
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 94
fobanques@fecfo.fr

Le 14 mai dernier à Bruxelles s'est tenue la conférence de clôture du projet « La banque en 2030 : comment les tendances mondiales actuelles et surtout l'intelligence artificielle (IA) façonneront-elles l'avenir de l'industrie bancaire européenne et de ses employés ? ». Éclairages.

1. Signée entre UNI Europa (le syndicat européen des travailleurs des services) et les employeurs (les employeurs des banques européennes EBF, EACB, ESBG).



Michelle Schonenberger (Senior Policy Adviser, EBF – moderator), Mireille Herriberry (Secrétaire fédérale, FO Banques), Hanna Byström (CEO, BAO, The Employers of the Financial Sector in Sweden / TBC), Davor Tomic (President, Croatian Union of Bank and Financial Employees)

Orchestra Curare Infocus.Brussels

Cette conférence était l'aboutissement de deux années de travaux, financés par la Commission européenne, auxquels FO Banques a fortement œuvré. L'étude, menée par Arix Business Intelligence GmbH, a inclus des recherches documentaires et des entretiens sectoriels à travers toute l'Union Européenne ainsi que trois ateliers européens organisés à Paris, Stockholm et Zagreb, avec la participation de partenaires sociaux locaux.

FO Banques revendique

Lors de cette conférence, Mireille Herriberry, Secrétaire Fédérale FO Banques et membre du Comité Directeur de cette étude, a rappelé les positions de notre organisation syndicale sur plusieurs points essentiels :

- Transformations numériques : l'IA et la numérisation transforment radicalement le secteur bancaire. Ces changements exigent une anticipation et une gestion proactive, en mettant l'accent sur l'adoption de nouvelles technologies tout en maintenant un équilibre avec les valeurs humaines.
- Importance du dialogue social : le dialogue social est l'outil essentiel pour

accompagner la transformation. Il permet d'anticiper les changements, de gérer les transitions de manière équitable et de renforcer la coopération entre les employeurs et les travailleurs.

- Encadrement éthique : il est nécessaire de maintenir un contrôle humain sur les technologies d'IA pour garantir leur utilisation éthique et transparente. Cela inclut la gestion des données et la protection de la dignité et de l'intégrité des travailleurs.

Déclaration commune sur l'IA

Cette conférence a été l'occasion, pour les partenaires sociaux européens, de signer une déclaration¹ commune sur l'intelligence artificielle. Inspirée par les travaux conjoints du projet, cette nouvelle déclaration commune entre les syndicats et le secteur bancaire de l'UE place les travailleurs à la table des négociations à chaque étape du processus de prise de décision et de mise en œuvre de l'intelligence artificielle. Cette déclaration est la première du genre dans le secteur de l'UE. Elle revendique que les employeurs et les syndicats doivent veiller à ce que :

- ils tirent parti de l'IA par le biais du dialogue social, y compris la négociation collective, concernant l'utilisation, la mise en œuvre et la surveillance continue de l'IA ;

Nous reconnaissons l'engagement pris aujourd'hui par les partenaires sociaux de la Banque européenne en faveur du dialogue social, y compris la négociation collective, à tous les niveaux.»

Michael Budolfson,
Président d'UNI Europa Finance

Cette déclaration commune souligne notre engagement collectif à faire progresser l'innovation technologique tout en poursuivant le dialogue social sur les droits des travailleurs.»

Sébastien de Brouwer & Elke Maes,
Directeur général adjoint de la Fédération bancaire européenne. Vice-présidente d'UNI Europa Finance

IS-NOUS EN 2030 ?

- les applications qui utilisent des systèmes d'IA soient transparentes, équitables et impartiales, et les employés doivent s'assurer qu'elles sont utilisées en conséquence ;
- aucun travailleur ne soit laissé-pour-compte, les employeurs doivent fournir la formation nécessaire pour s'adapter aux nouvelles technologies. La déclaration appelle l'UE et les gouvernements nationaux à fournir une formation financée ;
- la surveillance des employés par l'IA soit

limitée, transparente et proportionnée ;

- en ce qui concerne l'IA et tous les autres aspects de la transformation numérique, l'humain soit maintenu au centre de l'organisation du travail dans le plein respect du principe de l'humain aux commandes.

Pour FO Banques, cette conférence et la déclaration commune marquent une étape cruciale dans l'intégration éthique et collaborative de l'intelligence artificielle dans

le secteur bancaire européen. En insistant sur le dialogue social, la transparence et la formation continue, nous posons les bases d'un futur où l'innovation technologique est harmonisée avec les valeurs humaines ■

FO Banques continuera à s'engager activement pour que ces principes soient respectés et appliqués, assurant ainsi un environnement de travail équitable et inclusif pour tous les employés du secteur bancaire.

Les principaux points saillants de la déclaration conjointe

- Définition de l'intelligence artificielle : fournir une compréhension globale, conformément à la définition de l'UE dans la législation sur l'IA, de l'IA et de ses principales caractéristiques, en soulignant l'importance de la transparence et de la surveillance humaine dans son déploiement.
- Dialogue social : le dialogue social à tous les niveaux, y compris la négociation collective, représente un outil efficace et positif pour faire face à l'impact des nouvelles technologies et de la numérisation sur le lieu de travail. Les partenaires sociaux européens s'engagent à

poursuivre le suivi et l'analyse des effets qui en découlent, y compris en ce qui concerne l'évolution diversifiée des modèles d'organisation du travail.

- Situation actuelle et utilisation responsable : reconnaître la prévalence croissante de l'IA dans le secteur bancaire et plaider pour une approche responsable, transparente et impartiale de son déploiement, en particulier dans les fonctions liées aux ressources humaines.
- Santé et sécurité : en ce qui concerne l'utilisation des systèmes d'IA, les partenaires sociaux européens recommandent de réaliser

régulièrement des évaluations conjointes des risques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) qui incluent les effets de la gestion algorithmique.

- Formation et développement des compétences numériques : souligner la nécessité d'une amélioration et d'une reconversion continues pour s'adapter à l'évolution du paysage numérique et combler le fossé numérique afin de disposer d'une main-d'œuvre prête pour l'avenir. Les partenaires sociaux européens encouragent vivement la Commission européenne et les gouvernements nationaux à

financer de telles formations.

- Droits numériques : les partenaires sociaux européens considèrent que l'utilisation croissante de l'IA rend nécessaire le maintien d'une série de droits numériques individuels et collectifs conformément au droit applicable et aux conventions collectives.
- Suivi et évaluation : s'engager à assurer un suivi et une évaluation continus de la mise en œuvre de la déclaration conjointe au niveau national, sectoriel et de l'entreprise, en mettant l'accent sur le dialogue social, la négociation collective et le partage des meilleures pratiques.

Nous avons commencé ce projet avant la création de programmes tels que ChatGPT et ils sont déjà répandus. »

Michael Kamas,

Vice-président d'EBF BCESA et Directeur général de l'Association des banques chypriotes

En abordant les aspects de l'intelligence artificielle liés à l'emploi, nous jetons les bases d'un avenir qui donne la priorité à la fois à l'innovation et à notre main-d'œuvre. »

Jens Thau,

Président de la Commission bancaire des affaires sociales européennes de l'EBF

Ces engagements seront un outil utile pour UNI Europa Finance et nos syndicats affiliés pour négocier des conventions collectives sur l'IA sur le lieu de travail. »

Maureen Hick,

Directrice d'UNI Europa Finance

Quand les salarié(e)s protégé(e)s font face aux sanctions

Certains salariés bénéficient d'une protection particulière en entreprise. C'est notamment le cas des délégués syndicaux, des femmes enceintes et des salariés victimes de maladies ou d'accidents vasculaires, mais également des membres du comité social et économique (CSE), sur lesquels portera prioritairement ce focus.



Dominique Dorgueil
Secrétaire fédéral



Claude François
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 88
casinos@fecfo.fr

Les articles L. 2411-1 et 2 du Code du travail précisent que bénéficient de la protection contre le licenciement, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, les salariés investis de l'un des mandats suivants :

- délégué syndical,
- membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique,
- représentant syndical au comité social et économique,
- représentant de proximité ;
- membre de la délégation du personnel du comité social et économique interentreprises.

Cette liste est non exhaustive.

Si ce statut protecteur doit les sécuriser afin qu'ils puissent exercer pleinement leur mandat, les salarié(e)s protégé(e)s restent pour autant soumis(es) au pouvoir disciplinaire de l'employeur et peuvent être sanctionné(e)s, sous réserve naturellement que la sanction soit justifiée, proportionnée, et inscrite dans le règle-

ment intérieur de l'entreprise. Hors cas de licenciement disciplinaire, l'employeur n'a d'ailleurs pas obligation de solliciter de l'inspection du travail une autorisation pour décider des sanctions qu'il souhaite mettre en œuvre.

Le mandat protège le mandataire

Sanctionner un salarié protégé pour une irrégularité commise dans le cadre de l'exercice de son mandat représentatif est complexe (pour ne pas dire risqué !) puisque, lorsqu'il exerce son mandat, le membre du CSE n'est pas sous la subordination de son employeur. Cependant, si le salarié élu abuse de ses prérogatives de représentant du personnel, l'employeur peut prononcer une sanction disciplinaire pour ce motif, si et seulement si la faute commise et la gravité de cet abus sont établies (utilisation du crédit d'heures de délégation d'un collègue, répercussions sur la santé et sécurité des salariés, etc.). Reste que, à la différence des salarié(e)s n'exerçant pas de mandat, une sanction qui aurait pour effet d'entraîner même un simple changement de ses conditions de travail ne peut être imposée au représentant du personnel.

Le potentiel licenciement

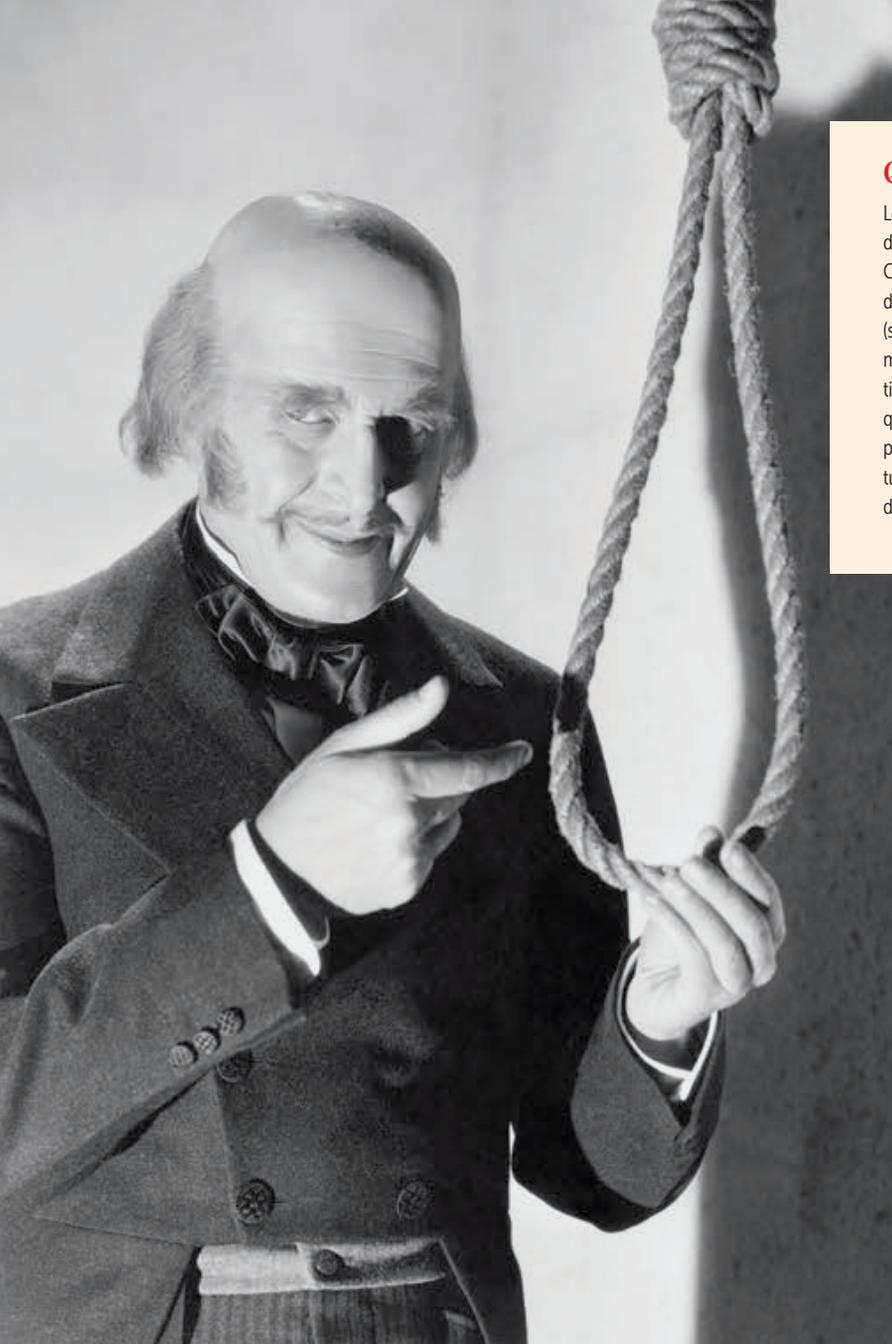
Le licenciement des salariés protégés ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail. Cette procédure d'autorisation s'impose quel que soit le motif de licenciement invoqué par l'em-

L'expression « dialogue social de qualité » n'est hélas qu'une façade pour certains employeurs.

ployeur, qu'il soit personnel ou économique, disciplinaire ou non. En tout premier lieu, l'employeur doit convoquer le ou la salarié(e) à un entretien préalable à son éventuel licenciement. L'article R. 2421-3 du Code du travail précise : « L'entretien préalable au licenciement a lieu avant la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail ».

Dans les entreprises comptant 50 salariés et plus, le licenciement de certains salariés protégés impose également à l'employeur de consulter le CSE à l'issue de l'entretien préalable, et ce, avant la présentation de la demande d'autorisation. Cette consultation est requise pour les salariés suivants :

- membre élu à la délégation du personnel au CSE (titulaire ou suppléant),
- représentant syndical au CSE,
- représentant de proximité.



Quelle durée ?

Les salarié(e)s protégé(e)s le sont pendant toute la durée de leur mandat.

Cette protection perdure encore après la fin du mandat, pendant une durée variant de six mois à un an (selon le type de mandat exercé). Les salarié(e)s sans mandat mais ayant demandé la tenue d'une élection, ou ayant été candidat(e)s à une élection, ainsi que les salarié(e)s pouvant prouver que leur employeur connaissait l'imminence de leur candidature, bénéficient également d'une protection d'une durée de six mois.

tions, tout comme pour les éléments préalablement insérés dans son contrat afin de les figer (primes, clauses diverses, etc.). Par ailleurs, toujours cet esprit, la Cour de cassation a listé et a précisé d'autres cas constituant une ou des modifications du contrat de travail du ou de la salarié(e) concerné(e).

En revanche, le licenciement d'un(e) salarié(e) protégé(e) peut être autorisé en raison du refus d'une proposition de changement de poste n'entraînant aucune modification du niveau de qualification, du positionnement hiérarchique, et de la rémunération. Il en est de même lorsque intervient une modification du lieu de travail à l'intérieur d'un même secteur géographique. Ce refus est donc susceptible de caractériser une faute de nature à justifier le licenciement.

Enquête contradictoire

Enfin, lorsqu'il n'existe pas de CSE dans l'établissement, quelle qu'en soit la raison, l'article L. 2421-3 du Code du travail prévoit que l'inspecteur du travail doit être saisi directement. Une fois saisi, l'inspecteur du travail concerné doit procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut se faire assister d'un représentant de son syndicat. Le respect du contradictoire impose à l'inspecteur de procéder à l'audition des deux parties concernées, employeur et salarié(e). Comme dans la plupart des échanges administratifs de cette nature, l'inspecteur du travail doit prendre sa décision dans un délai de deux mois, ce

délai courant à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant plus de deux mois vaut décision de rejet.

Le contrat de travail

Si des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement peuvent être encourues, il n'est en revanche pas possible d'imposer à un(e) salarié(e) protégé(e) la modification de son contrat de travail. Ni la rémunération, ni la durée de travail, ni le lieu de travail (géographiquement déterminé) ne peuvent être modifiés sans son autorisation. Il en est de même pour sa qualification et ses fonc-

En synthèse

Ne nous leurrions pas ; si un certain formalisme subsiste dans le but de protéger les détenteurs de mandats d'attaques trop expéditives ou trop violentes, le rapide tableau que nous venons de brosser reflète cependant le sort de plus en plus d'élus(e)s. L'expression « dialogue social de qualité » n'est hélas qu'une façade pour certains employeurs. Quand les pressions, la fatigue liée à la surcharge de travail inhérente au mandat CSE, ou la perspective d'une évolution professionnelle altérée ne suffisent pas ou plus à décourager les élus, certains employeurs n'hésitent pas à passer à la vitesse supérieure ! ■

Le bilan de la Banque de France, publié en début d'année, décompte près de 55.500 défaillances d'entreprises en 2023, soit + 34 % par rapport à 2022. Une vague de défaillances qui devrait continuer de monter en 2024, selon les économistes.



Pendant la crise sanitaire, les mesures de soutien mises en place par le Gouvernement avait permis de limiter les impacts sur les entreprises et de réduire de manière notable le nombre de défaillances. Depuis 2022, les liquidations et redressements ont fortement augmenté, dans un contexte de demande et de croissance faible défavorable aux entreprises, faisant face à une dégradation de leur trésorerie et un allongement des délais de paiement, combiné aux remboursements des prêts garantis par l'Etat.

Avec 55.492 entreprises qui ont ouvert des procédures de redressement et de liquidation judiciaire en 2023, la France retrouve les niveaux de défaillance observés avant Covid. Un total qui demeure cependant inférieur à la moyenne observée entre 2010 et 2019, de 59.300 défauts par an.

L'an dernier, les grands dossiers se sont multipliés devant les tribunaux de commerce, à l'image de Go Sport, Kookaï, Gap France, Frichti ou encore Habitat, menaçant ou supprimant de nombreux emplois.

Les chiffres indiquent, par ailleurs, que cette hausse du nombre de défaillances touche tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises : le commerce (12.000 défaillances), la construction (11.660) ou l'hébergement et restauration (7.766) sont principalement touchés. Cette sinistralité s'est accrue de + 60 % en un an concernant les PME.

Un pic attendu début 2025 ?

Selon les économistes, les défaillances devraient continuer d'augmenter en 2024, avoisinant la barre des 60.000, un seuil qui avait été dépassé à la sortie de la crise financière de 2008 avec près de 63.000 défauts annuels.

Sans parler « d'effet domino », une récente étude table sur un pic encore plus important autour des 70.000 défaillances au 1er trimestre 2025. Un risque concentré essentiellement sur les entreprises qui ne sont pas parvenues à répercuter la hausse des coûts de production dans leur prix de vente.

L'importance de la consultation sur la Situation Economique et Financière et du Droit d'Alerte économique

Des signes de défaillances qui peuvent être identifiés et anticipés lors de la consultation sur la situation économique et financière, à travers l'étude des comptes et la solvabilité de l'entreprise. Plusieurs éléments peuvent faire échos à des risques : des difficultés d'approvisionnements, marchés en disparition, des retards de paiement... Le CSE peut ainsi se faire accompagner par un cabinet d'expertise comptable dans cette analyse économique et financière, grâce à un accès étendu à l'information.

En dehors des consultations annuelles, et lorsque les difficultés sont constatées (perte d'exploitation récurrentes, retard important de paiement des fournisseurs, des salariés...), **le CSE peut déclencher un droit d'alerte économique.** Ce dernier se formalise par une liste de questions et demande d'explications formulées à l'employeur.

Le recours à l'expert permet ainsi d'assister les élus dans le recensement des faits préoccupants, la formulation des questions et l'encadrement de la procédure.

Pour en savoir plus, contactez les experts du Groupe Legrand !



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Expertise SSCT



Formation CSE | SSCT

Les réserves de l'AGIRC-ARRCO

DANS LE VISEUR
DU GOUVERNEMENT

Le gouvernement met en place une réforme des retraites quasi unanimement rejetée et qu'il est incapable de financer, sauf à piller sans vergogne dans les réserves constituées par les salariés du privé.



Claire Guelmani
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
osdd@fecfo.fr

Lors de la mise en place de la réforme des retraites à la rentrée de septembre 2023, le gouvernement avait affiché sa volonté de ponctionner sur les réserves de l'AGIRC-ARRCO pour financer l'augmentation des retraites MICO (minimum contributif) versées par le régime général. Et pas qu'un peu ! 1 à 3 milliards d'euros d'ici 2030. Son argument : le report de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans allait bénéficier au régime par de nouvelles entrées financières, de l'ordre de 1,2 milliard d'euros d'ici 2026. Les partenaires sociaux avaient refusé cette solution, à l'instar des sénateurs qui, dans lors de l'examen du PLFSS 2024, ont supprimé la possibilité pour l'Etat de ponctionner dans les réserves de l'AGIRC-ARRCO.

Accord...

Le 25 octobre 2023, un accord signé entre les organisations syndicales et le MEDEF entérinait, entre autres, la fin du bonus-malus et une augmentation des retraites de 4,9 %

que le gouvernement n'avait pas manqué de critiquer ouvertement, après s'être « fait jeter » par le Conseil d'Administration de l'AGIRC-ARRCO sur sa demande de ponction dans les réserves. En effet, l'Etat considère que c'est grâce à sa réforme des retraites que le régime va pouvoir augmenter ses excédents de 1,2 milliard d'ici 2026 et qu'il est donc légitime que cette part des excédents puisse être mobilisée pour financer les petites retraites versées par le régime général. Sauf que les réserves de l'AGIRC-ARRCO appartiennent aux salariés et retraités du privé (19,5 millions de cotisants pour 13 millions de retraités), et pas à l'Etat. Ce dernier n'est pas gestionnaire du régime, qui est paritaire, financé par la cotisation sociale et non par l'impôt.

... et désaccords

Mais le véritable danger dans cette affaire réside dans le fait que l'accord prévoit, dans son article 9, la mise en place d'un groupe de travail paritaire pour réfléchir aux mécanismes de solidarité à créer pour les ex-salariés du privé qui perçoivent de faibles revenus. La déclaration de Thomas Cazenave, ministre des Comptes publics, est sans ambiguïté : « nous souhaitons que les partenaires sociaux s'engagent sur cette base pour définir un cofinancement des *minima* de pension des salariés, ou d'autres dispositifs de solidarité à partir de 2024 ».

Deux réunions, en février et avril, se sont tenues sans qu'un accord se dégage entre l'Etat et les organisations syndicales qui, déjà, ne sont pas d'accord avec les chiffres et estimations de l'Etat ; elles partiraient sur une aide de 350 millions d'euros. Au-delà des batailles de chiffres, c'est bien l'indépendance de gestion du régime qui est en jeu.

Bercy continue de réfléchir sur la façon de s'y prendre pour « mettre la main » sur le magot de l'AGIRC-ARRCO.

Même punition dans le PLFSS 2025 ?

La situation semble bel et bien bloquée à ce stade, mais Bercy continue de réfléchir sur la façon de s'y prendre pour « mettre la main » sur le magot de l'AGIRC-ARRCO. On peut penser que la piste envisagée est l'abandon par l'Etat de la compensation qu'elle verse au régime au titre des allègements de cotisations patronales de retraite AGIRC-ARRCO sur les salaires entre 1 et 1,6 X le SMIC. C'est ce qui s'est passé pour l'UNEDIC dans le PLFSS¹ 2024, qui ne bénéficie plus de la compensation de l'Etat. C'est une autre façon de mettre à contribution l'AGIRC-ARRCO via le flux des cotisations et non plus par les réserves. Si cette option était mise en place, cela représenterait un trou plus que significatif dans les finances de l'AGIRC-ARRCO. Pour 2023, la compensation de l'Etat a été de 7,6 milliards d'euros ! A ce rythme-là et avec sa recherche frénétique d'argent pour financer sa réforme rejetée par des millions de travailleurs, le régime sera déficitaire en quelques années ■

1. Projet de loi de financement de la Sécurité sociale

A qui profitent les guerres ?

Le climat géopolitique bouleverse la situation du transport, les conflits armés profitent indirectement au transport maritime. Mais rien ne bouge côté négociations.



Eric Caplain
Secrétaire de Section
Tél. : 06 16 19 88 64
pscnavigation@fecfo.fr

La fin d'année 2023 avait laissé le monde du transport maritime de conteneurs dans une situation déficitaire avec des résultats négatifs pour la plupart des grands armateurs. Les perspectives et les prévisions 2024 n'étaient guère plus réjouissantes. Les armateurs s'attendaient à un effondrement des marchés avec, depuis septembre 2023, une baisse amorcée des taux de frets correspondant à ceux de 2019. Fini le niveau des périodes Covid 2021-2022 avec des résultats pharaoniques. Mais ça, c'était avant...

Les résultats repartent à la hausse

Face à toutes les incertitudes géopoliti-

La guerre et ses conséquences sur le fret

Nous condamnons fermement l'ensemble des conflits armés de par le monde qui touchent toutes les populations¹. Le conflit du 7 octobre a eu pour conséquence de mettre la zone de la Mer Rouge en zone de guerre ; si bien que l'ensemble du transport maritime mondial s'est vu dans l'obligation de réduire momentanément le passage par cette voie de navigation afin d'éviter tout risque de pertes aussi bien humaines que de navires. La décision prise par les armateurs est de contourner ce secteur par le cap de Bonne Espérance, impliquant un allongement de la durée de navigation et engendrant des surcoûts financiers. Même si la reprise de la voie maritime Mer Rouge/canal de Suez se fait sous escorte militaire pour les navires à destination directe pour la Méditerranée, entre autres, la répercussion a été immédiate avec l'augmentation des taux de fret.

1. La Section Fédérale des Personnels Sédentaires des Compagnies de Navigation fait sienne de la [résolution](#) du Conseil National de la FEC FO des 30 et 31 mai 2024 à Rodez.

tiques, la congestion portuaire dans les ports d'Asie, les hausses des droits de douane..., les importateurs anticipent d'ores et déjà les commandes pour la période de septembre et de fin d'année, craignant des risques de perturbation d'acheminement de la chaîne de transport. Cette anticipation précoce a pour effet de faire bondir à nouveau les taux de fret qui sont multipliés par trois ou quatre en comparaison avec fin

2023. Cet effet d'aubaine permet aux armateurs de conteneurs d'afficher des résultats groupe positifs au premier trimestre 2024, tels que Maersk avec + 208 millions de dollars, Hapag Lloyd avec + 299 millions dollars et CMA-CGM avec 785 millions dollars. Si les incertitudes demeurent pour le reste de l'année 2024 sur les plans politique et économique, nous constatons que le secteur maritime du conteneur arrive à

tirer son épingle du jeu dans des situations de tensions (conflits) ou d'épidémie (Covid).

Mais les revendications restent à quai

La dernière CPPNI « Personnels sédentaires » du mois d'avril s'est soldée par un échec, la branche patronale restant arc-boutée sur sa proposition initiale de + 5,7 % (4,2 % pour 2023 et + 1,5 % pour 2024). L'ensemble des organisations syndicales a marqué son désaccord. FO a rappelé que la Direction générale du Travail (DGT) avait mis à l'épreuve les branches dont les *minima* sont en dessous du SMIC en leur imposant de trouver un accord avant le 30 juin 2024. C'est pourquoi FO a fait une nouvelle proposition en demandant un complément de + 1,5 % au 1^{er} juillet 2024 sur la grille des *minima* de salaires en plus de la proposition initiale de la branche patronale. Armateurs de France a indiqué qu'il prenait en compte cette nouvelle demande de FO et reviendrait avec une proposition lors de la prochaine CPPNI du 10 juin 2024 ■

Plus que jamais, FO reste mobilisé pour obtenir des augmentations générales de salaires dans les entreprises du secteur et, par conséquent, dans la branche des « Personnels sédentaires ».

En bref...

Classifications : on avance

La Direction générale du Travail (DGT) a référencé les branches qui n'ont pas révisé ou ouvert des discussions sur les classifications depuis au moins cinq ans. L'accord sur les classifications de la branche des « Personnels sédentaires des compagnies de navigation » datant du 19 février 1997, FO a de nouveau rappelé à Amateurs de France ses obligations et a demandé qu'une discussion s'engage rapidement pour répondre à la demande de la DGT. FO considère qu'il faut réviser les emplois repères compte tenu de l'évolution des métiers dans le secteur. Armateurs de France, lors de la dernière CPPNI, a accepté de revoir ce dossier et propose qu'un groupe de travail s'opère pour avancer sur le sujet. FO marque son accord et rappelle que ce dossier va être long et qu'il faudra prévoir un calendrier, car il n'est pas question de bâcler ce sujet ■

INFLUENCEURS ET RÉSEAUX SOCIAUX

Un encadrement nécessaire

Le secteur de l'influence commerciale en ligne connaît une surveillance régulière de la part de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) du fait du nombre et de la constance des irrégularités constatées.

David Rousset
Secrétaire général Afoc
Tél. : 01 40 52 85 85
afoc@afoc.net

La DGCCRF a rapporté, au début du mois d'avril, les résultats de ces contrôles opérés en 2022 et 2023, au terme desquels plus de 300 influenceurs ont été scrutés. Une attention particulière a été portée sur les réseaux sociaux tels que Snapchat, TikTok, Facebook, Instagram, ainsi que sur les plateformes de communication comme Twitter, Telegram et YouTube.

Ces contrôles ont révélé que près de la moitié des influenceurs étaient en situation d'anomalie, ne respectant pas les normes établies pour une communication commerciale transparente et honnête. C'est mieux qu'en 2021, où 6 sur 10 ne respectaient pas la réglementation sur la publicité et les droits des consommateurs, mais notoirement insatisfaisant.

Manque de transparence

Les infractions les plus courantes relevées par la DGCCRF incluaient le manque de transparence concernant le caractère commercial des publications et l'identification ambiguë des annonceurs. Des cas plus graves ont également été observés, tels que la promotion de produits ou services illégaux, la vente de produits contrefaits ou dangereux, et des allégations mensongères sur les bienfaits de certains produits pour la santé. Le bilan des contrôles met en lumière la nécessité d'une régulation adaptée à l'évolution rapide du secteur de l'influence commerciale. Il souligne éga-

lement l'importance, pour les influenceurs, de se conformer aux règles en vigueur pour maintenir la confiance des consommateurs et la crédibilité de leurs recommandations. Pris au milieu de l'année 2023, la loi du 9 juin 2023 précisant le cadre légal de l'activité d'influence commerciale et visant à lutter contre les dérives, et le guide de bonnes pratiques qui l'accompagne, n'ont pas encore été intégrés dans les pratiques de tous les influenceurs.

Vigilance

L'AFOC avait exprimé son inquiétude l'an dernier, à l'occasion de la parution de cette loi. À la lumière de cette étude, l'AFOC souhaite que les services de contrôle de l'État continuent de surveiller ce secteur pour réguler les pratiques dans un domaine en pleine expansion, où les influenceurs jouent un rôle de plus en plus central dans les stratégies marketing des entreprises. Dans l'attente, elle recommande aux consommateurs d'être vigilants quant aux annonces proposées sur les réseaux sociaux et promues par des influenceurs ■

A savoir:

Les pratiques commerciales déloyales peuvent être



signalées sur la plateforme SignalConso de la DGCCRF.

Il est important de prendre le temps de la réflexion et de ne pas succomber à un achat compulsif, de comparer les prix et les caractéristiques des produits entre plusieurs sites avant de commander.



La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : P5 / Photononstop.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

REVIREMENT DE JURISPRUDENCE

Admission de la preuve déloyale

La fin justifie-t-elle les moyens ?

Par un arrêt majeur du 22 décembre 2023 (Cass. Assemblée Plénière, 22 décembre 2023, n° 20-20.648), l'assemblée plénière de la Cour de cassation, révisant sa doctrine sur la recevabilité de la preuve obtenue de manière déloyale, invite désormais le juge à évaluer si une telle preuve est indispensable à l'exercice du droit à la preuve.



Gérard Verger
Analyste juridique

L'arrêt en question interroge sur ce que sera demain l'équilibre entre quête de vérité et droits concurrents ainsi que sur l'impact que cette nouvelle jurisprudence risque d'avoir dans les pratiques judiciaires.

La jurisprudence antérieure

Jusqu'à cet arrêt du 22 décembre 2023, la jurisprudence française naviguait entre flexibilité et restriction en matière d'admissibilité des preuves. Pragmatiquement mais aussi largement pour des raisons d'efficacité répressive, la Cour de cassation admet en matière pénale les preuves obtenues par les particuliers de manière illicite ou déloyale. L'argument essentiel

pour cela étant que le principe de loyauté dans l'administration de la preuve n'est, en tant que tel, inscrit dans aucun texte, ce qui limite la possibilité d'obtenir l'annulation des moyens de preuve illicites ou déloyaux.

La jurisprudence civile

La jurisprudence civile était, pour sa part, beaucoup plus rigoureuse, la même Cour de cassation établissant le principe que toute preuve recueillie à l'insu d'une personne par une manœuvre déloyale devait être exclue, jugeant ainsi le 7 janvier 2011 que « l'enregistrement d'une communication téléphonique réalisé à l'insu de l'auteur des propos tenus constitue un procédé déloyal rendant irrecevable sa production à titre de preuve ».

Sous l'impulsion de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme, le droit à la preuve a évolué en matière civile. Par exemple, la reconnaissance que celui qui détient une preuve a le droit de l'utiliser ou encore la possibilité offerte par l'article 145 du Code de procédure civile, d'obtenir d'un juge l'autorisation de procéder à des mesures d'instruction. Mais la fin demeurait loin de justifier les moyens et un justiciable ne pouvait employer des stratagèmes clandestins ou déloyaux pour obtenir des preuves.

L'arrêt du 22 décembre 2023

Jusqu'à cette date, la Cour de cassation posait le principe que toute preuve

Pour mon entretien de licenciement, il me faut un maximum de preuves...



recueillie à l'insu d'une personne par une manœuvre déloyale devait être déclarée irrecevable et donc exclue du débat judiciaire. Elle juge à présent que dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats.

Le juge doit apprécier si une telle preuve porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits contraires en présence. Le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits, à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

En l'espèce, le procédé en question était l'enregistrement audio clandestin par un employeur d'un entretien avec un salarié à l'issue duquel ce dernier avait été mis à pied, ainsi que lors de l'entretien préalable au licenciement qui avait suivi.

Il est intéressant de noter que l'employeur se défendait de l'irrecevabilité de la production des enregistrements en faisant valoir que « la Cour européenne des Droits de l'Homme a admis qu'une preuve illégale pouvait être produite et utilisée en justice dès lors qu'elle a pu être >>>>

BARÈME « MACRON »

Comprenez bien que le pognon c'est pour les patrons !



Il s'impose aux juges du fond
La Cour de Cassation vient de rappeler ce principe une nouvelle fois, en censurant

la Cour d'appel de Douai qui avait cru pouvoir s'écarter du Barème « Macron » prévu à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

L'Affaire

Les juges douaisiens avaient, en effet, considéré que le licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse d'un salarié méritait une indemnisation au-delà du Barème compte tenu des circonstances exceptionnelles du dossier. Ils avaient ainsi alloué 30 000 € de dommages-intérêts au salarié licencié, soit 6 000 euros de plus que le barème, compte-tenu de l'ancienneté du salarié. Ils avaient notamment pris en compte le fait que le salarié était âgé de 55 ans, était père de 8 enfants, dont 3 encore mineurs, avait des charges d'emprunts et aurait des difficultés évidentes à retrouver un emploi.

La Cour de cassation fidèle à sa jurisprudence, rappelle que

« la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » et réaffirme que le Barème « Macron » (qui laisse aux juges un pouvoir d'appréciation selon les situations en fixant un montant minimal et maximal pour une même ancienneté) est compatible avec l'article 10 de la convention 158 de l'OIT. **Commentaire :** A cette occasion, la Cour d'appel de Douai s'était livrée à une vive critique du Barème « Macron » en se fondant notamment sur le principe d'indemnité adéquate prévue par l'article 10 de la convention 158 de l'OIT. Elle faisait valoir qu'il devait revenir aux juges de déterminer un montant d'indemnité en dehors des limites du Barème lorsqu'il ne permet pas une réparation adéquate, prônant ainsi un contrôle « in concreto ».

Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-24.594

Ah bon ?!... le CSE ne peut pas gagner d'argent ?



ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CSE

Pas d'ancienneté minimale requise pour en bénéficier

S'il appartient au comité social et économique (CSE) 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. En conséquence, une cour d'appel ne peut pas rejeter les demandes d'un syndicat tendant à dire illicite et à annuler un article du règlement d'un CSE instituant un délai de carence de 6 mois avant de permettre aux nouveaux embauchés de bénéficier des activités sociales et culturelles. !

Commentaire :

Compte tenu de cette jurisprudence de la Cour de cassation, les CSE doivent procéder à une mise en conformité de leurs règlements, notes, etc., pour supprimer les conditions d'ancienneté jugées désormais illicites.

Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-16.812

LA QUESTION DU MOIS

CSE : Ai-je le droit de dépasser mon crédit d'heures de délégation ?

Oui, le dépassement doit alors être justifié par une circonstance exceptionnelles, définie par la jurisprudence. La jurisprudence admet que les circonstances suivantes peuvent être qualifiées d'exceptionnelles : mise en œuvre du droit d'alerte par des membres de la CSSCT ; absence de plusieurs membres du CSE ; suivi d'un projet de restructuration (PSE, délocalisations, etc.) ; déclenchement du droit d'alerte économique.



» discutée et débattue dans le cadre d'un procès équitable ». La Cour de cassation se montrera sensible à l'argument. L'arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du 22 décembre 2023 opère ainsi un revirement significatif de jurisprudence. C'était tout l'objet de la saisine de cette formation, une unification de la position de la Cour de cassation sur le droit à la preuve et son articulation avec les droits et principes que

sont le droit à l'intimité de la vie privée, le droit au secret des affaires et le principe de loyauté dans l'administration de la preuve.

Commentaire : cette décision, au-delà de ses contours purement juridiques, invite à s'interroger sur son impact pour les justiciables, s'agissant pour les uns d'établir la preuve des faits justifiant de leurs demandes en justice, pour les autres de se protéger de procédés illicites ou

déloyaux susceptibles de porter atteinte à leurs droits. Les employeurs doivent-ils se réjouir ? Pas forcément, pour deux raisons au moins. D'une part, cette évolution jurisprudentielle du droit de la preuve est de nature à créer une atmosphère délétère d'espionnage aigüe et de défiance mutuelle. D'autre part, elle ouvre la possibilité au salarié (aussi), par exemple, d'enregistrer son employeur à son insu lors d'échanges individuels ■

CONTRAT DE TRAVAIL

La dénonciation d'un usage et le changement d'équipe et de supérieur hiérarchique ne constituent ni une modification du contrat de travail, ni un changement des conditions de travail, permettant au salarié protégé de solliciter la requalification de sa prise d'acte en un licenciement nul pour manquement grave de son employeur.

L'affaire

Une salariée protégée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail. Elle reprochait à son employeur la suppression d'une pratique antérieure qui consistait à ne pas impacter la rémunération variable versée au salarié VRP qui consentait une remise à son client dans la limite de 20 %, ainsi que de l'avoir changé d'équipe et de supérieur hiérarchique. Selon elle, ces événements constituaient une modification de son contrat de travail et un changement de ses conditions de travail,

L'HUMEUR DE GÉGÉ...

Ne pas laisser les « petites voix » dans l'ombre des beaux parleurs.

« Il y en a qui parlent, jusqu'à ce qu'ils aient trouvé quelque chose à dire ». Sacha Guitry définissait ainsi les « beaux parleurs ». Ces orateurs qui, dans le monde du travail, mais pas seulement, nagent comme des poissons dans l'eau lors des réunions.

Quitte à laisser le reste de l'assemblée sur le bord de la route. S'ils dominent les échanges avec aisance, charmant l'auditoire de leur verve, le contenu concret est parfois étonnamment mince derrière leur cascade verbale. Car dans les réunions, qui parle trop ne dit souvent rien. Pire, ces orateurs peuvent créer une dynamique de pouvoir déséquilibrée, monopolisant la parole au détriment d'autres voix qui méritent, elles aussi, d'être entendues... et ainsi étouffer la diversité des idées.



Vous avez déplacé mon bureau face au soleil... c'est une modification de mon contrat de travail !



qui ne pouvaient lui être imposés. La salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes aux fins de solliciter la requalification de sa prise d'acte en licenciement nul pour manquement grave de son employeur.

La Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement et a rejeté ses demandes après avoir relevé que s'il existait effectivement un usage, celui-ci avait été dénoncé par l'employeur, de sorte que lors de sa prise d'acte de la

rupture, elle n'avait subi aucune modification de sa rémunération. La Haute juridiction a également retenu que le changement d'équipe et de supérieur hiérarchique de la salariée n'avait entraîné aucune modification de ses fonctions, de son niveau de responsabilité ou de sa rémunération. De ce fait, elle en a logiquement déduit que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail devait s'analyser en une démission.

Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-23.049

LE COUP DE MAIN DU JURISTE

Bulletin de salaire

Une nouvelle présentation du temps de travail sur le bulletin de paie nécessite l'accord exprès du salarié. L'employeur ne peut pas afficher sur deux lignes distinctes du bulletin de paie du salarié les heures de travail et les heures de repos rémunérées au même taux horaire alors que précédemment seules les heures de travail étaient indiquées pour un nombre d'heures totales équivalent. Sans l'accord exprès du salarié, cette nouvelle présen-

tation constitue une modification du contrat de travail.

Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-22.032

Faute grave : la mise à pied conservatoire est facultative

La Cour de cassation rappelle que la mise à pied à titre conservatoire étant une mesure facultative, son absence n'exclut pas la possibilité pour l'employeur de se prévaloir d'une faute grave du salarié. L'employeur, qui envisage de licencier un salarié pour faute grave, peut donc le laisser travailler durant la procédure de licenciement.

Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-17216

Inaptitude et accident du travail ou maladie professionnelle : quel régime ?

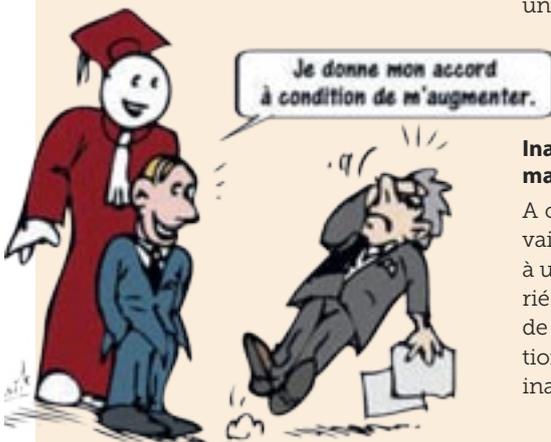
A compter du moment où l'arrêt de travail initial du salarié est directement lié à un accident du travail, puisque le salarié bénéficie de différents arrêts de travail de droit commun à suivre sans interruption jusqu'au jour de la déclaration de son inaptitude par le médecin du travail, c'est

Je vous confirme, par la présente, mon inaptitude suite à une maladie professionnelle due à un accident du travail...



le régime de l'inaptitude d'origine professionnelle qui s'appliquera, à compter du moment où l'origine de l'inaptitude même partiellement trouve son origine dans l'accident. Solution particulièrement sévère pour l'employeur du fait de l'augmentation du montant des indemnités, et alors que, dans ce cas de figure, le salarié était en arrêt de travail de droit commun au moment de l'inaptitude et que cette déclaration d'inaptitude comportait la mention que son origine n'était ni pour maladie, ni pour accident professionnel...

Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-10905





Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent, depuis près de 35 ans !



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence...

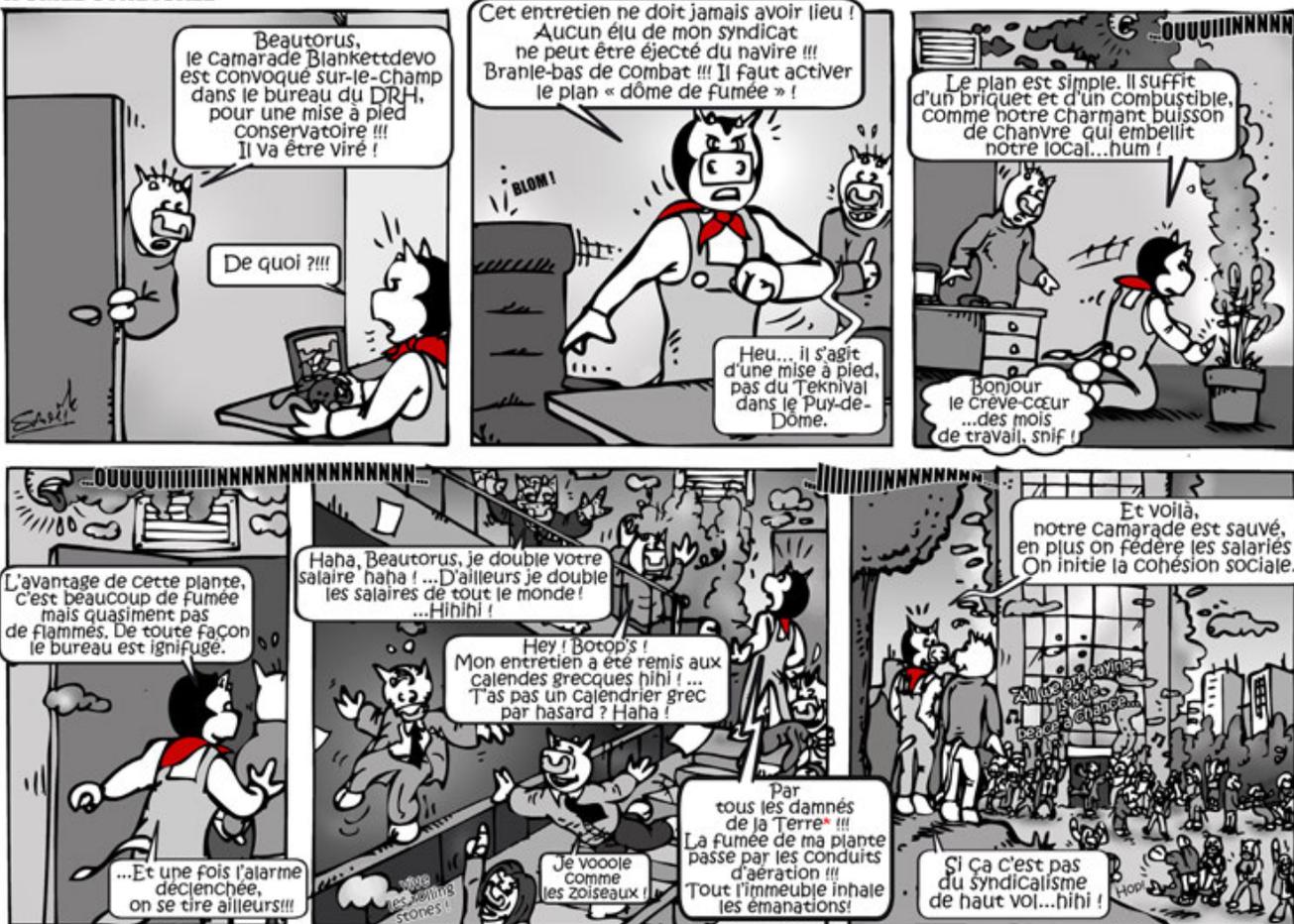
-  Expertise comptable
-  Conseil & Assistance Juridique
-  Formations CSE - SSCT
-  Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com



.FUMÉE SYNDICALE



Un équilibre difficile Par Claudio Francone

« Le déséquilibre a causé ma chute. » Voilà ce que je pensais ce matin en tombant du lit. D'accord, je veux bien être considéré comme un déséquilibré, cela ne me pose aucun problème, j'ai l'habitude. En même temps, j'aimerais bien comprendre, par rapport à quel équilibre je serais déséquilibré. Difficile de répondre à cette question, n'est-ce pas ? D'ailleurs, comment voulez-vous ne pas perdre la raison face au triste spectacle que nous offre le monde ? Guerre aux portes de l'Europe, conflit à Gaza, tensions à Taïwan, état d'urgence en Nouvelle Calédonie... Il faut dire que l'équilibre mondial en a pris un sacré coup ! C'était bien plus simple avant. Après la fin de l'URSS, on n'avait que deux puissances, d'un côté les USA et de l'autre la Chine (et nous toujours au milieu, les dindons de la farce...), et la guerre à laquelle elles nous avaient habitués était purement économique. Mais, maintenant que les équilibres ont changé, voire qu'ils sont tombés, qui

peut encore se vanter de tenir debout ? Enfin, je dis ça mais j'avais oublié nos gouvernants. Comment ne pas parler d'eux lorsqu'on parle d'équilibrisme ? Vous avez vu Bruno Le Maire ? Alors lui, rien ne le déstabilise. La France reçoit des avertissements, la note est dégradée sur les marchés financiers, les intérêts augmentent et la dette explose... Et lui arrive sur les plateaux télé avec le sourire béat de celui qui a le sommeil tranquille : « Ne vous fatiguez pas, pas la peine de me dire merci, je n'ai fait que mon devoir, j'ai sauvé la France ! » Incroyable ! Je suis presque admiratif. Vous avez remarqué que M. Le Maire est le seul ministre qui ne vieillit pas ? Tous les autres prennent un an tous les deux mois (à part Gabriel Attal, lui en a pris quatre en deux mois) mais lui non, toujours le visage reposé et lisse. Même les cheveux, ils sont toujours blancs mais on dirait la tête blanche d'un bébé ! Rien à dire, il ne manque pas d'aplomb pour rester en équilibre.

Que dire alors du maître équilibriste, notre cher président Emmanuel Macron ? Lui, il court partout, toujours en train de jongler entre les dossiers comme un acrobate, et faire d'autres prouesses encore plus périlleuses, comme brasser du vent dans tous les sens pour créer l'illusion d'une quelconque utilité de son action. Est-ce que vous vous souvenez quand il allait voir Vladimir Poutine, qui le recevait au bout d'une table de quarante mètres ? Ensuite, il allait voir Volodymyr Zelensky et, pour l'occasion, enfilait un treillis. Juste après, il filait chez Boris Johnson, et il terminait saoul dans un pub de Londres. Puis, il allait voir Joe Biden, mais Biden ne s'en souvient plus... Et ça continue, encore et encore... Vous savez quoi ? Ce matin, j'ai fini par me relever, mais face à autant d'arrogance, je me suis laissé retomber et, dans le déséquilibre, j'ai trouvé la paix.



Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.