

# Actualités sociales

JUIN 2024



Syndicat

**cftec**

## Table des matières

<b>1. Santé et sécurité au travail</b> .....	<b>3</b>
Une lettre ouverte à la ministre du Travail, Catherine Vautrin.....	3
<b>2. Emploi/Chômage</b> .....	<b>4</b>
Gouvernance du réseau pour l'emploi (RPE) : la CFTC prend acte .....	4
<b>3. Egalité professionnelle</b> .....	<b>4</b>
Réunion au ministère du Travail sur la transposition de la directive transparence salariale .....	4
Echange avec la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes .....	5
<b>4. Handicap</b> .....	<b>6</b>
La 9 <sup>e</sup> édition du Comité Interministériel du Handicap (CIH) .....	6
La nouvelle prime de partage de la valeur et ses effets sur l'AAH .....	7
<b>5. Politique familiale</b> .....	<b>7</b>
Concertation sur les modalités de mise en œuvre du congé de naissance.....	7
<b>6. Protection sociale</b> .....	<b>8</b>
Sécurité sociale : financement et comptes 2023 .....	8
Assurance maladie : les arrêts de travail dans le viseur des pouvoirs publics .....	9
Signature de la convention médicale entre l'assurance maladie et les syndicats de médecins .....	9
Projet de loi sur la fin de vie .....	10
Audition au Sénat concernant la complémentaire santé et le pouvoir d'achat des Français.....	10
Audition sur la fiscalité des contrats d'assurance santé complémentaire.....	10
Régime complémentaire Agirc-Arrco : résultats 2023 .....	11
Négociation sur la gouvernance des Groupes de Protection sociale (GPS) .....	11
<b>7. Dialogue social</b> .....	<b>11</b>
Échec de la négociation nationale interpro pour un nouveau pacte de la vie au travail.....	11
Vie au travail : poursuite des discussions avec l'U2P à l'origine des deux ANI .....	12
<b>8. Fonction publique</b> .....	<b>13</b>
La CFTC Fonction publique communique sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours .....	13
<b>9. Salaires et pouvoir d'achat</b> .....	<b>13</b>
Haut Conseil des Rémunérations : échanges avec la présidente en vue de la prochaine séance .	13
<b>10. Europe</b> .....	<b>14</b>
Elections européennes du 9 juin : la CFTC publie son plaidoyer pour l'Europe.....	14
<b>11. CESE</b> .....	<b>15</b>
Renforcer le financement des associations : une urgence démocratique .....	15
<b>12. Actualité juridique</b> .....	<b>17</b>
Règlementation .....	17
Jurisprudence .....	17

# 1. Santé et sécurité au travail

## Une lettre ouverte à la ministre du Travail, Catherine Vautrin

Le 28 avril marque la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, une initiative des mouvements syndicaux visant à promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles pour les travailleurs du monde entier. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), il y aurait encore aujourd'hui plus de 2,7 millions de décès par an liés au travail. L'édition 2024 met en lumière les risques émergents liés au changement climatique.

*À cet effet, les organisations syndicales se sont unies pour adresser une lettre ouverte au ministère du Travail, indiquant leur insatisfaction face à la sinistralité actuelle en France. Nos organisations sont particulièrement inquiètes des politiques qui ont considérablement diminué les pouvoirs des représentants du personnel et réduit les moyens d'action pour la prévention, année après année.*

*Nous attendons toujours une COG 2023-2027 AT-MP ambitieuse et adaptée aux besoins ; Ce retard est intolérable, nous pensons au personnel des organismes qui en dépendent. Nous militons pour qu'elle soit signée dans les plus brefs délais. Rappelons que la branche AT/MP est excédentaire et que l'année passée, les employeurs ont bénéficié d'une réduction de leurs cotisations. Les fonds de la branche ont également été mobilisés pour financer la sous-compensation par l'État à l'Unédic (assurance chômage) à hauteur de 377 millions ! Des millions qui n'iront donc pas dans l'amélioration des conditions de travail, le contrôle des entreprises et la réparation des accidents et maladies professionnelles.*

*La CFTC soutient fermement une politique d'investissement dans la prévention pour faire face aux enjeux de demain, afin d'augmenter la résilience des organisations et de préserver les travailleurs, la branche en a les moyens.*

*Les syndicats appellent à mettre en œuvre les quatre actions suivantes :*  
*La transcription en urgence de l'ANI AT/MP de 2023 et la mise en œuvre de la COG AT-MP ;*  
*L'ouverture d'une large concertation sur les politiques de prévention ;*  
*Le renforcement des effectifs de préventeurs et de l'inspection du travail ;*  
*La suppression des dérogations pour l'affectation des jeunes à des travaux dits dangereux.*

Si vous souhaitez en apprendre davantage sur les enjeux du travail de demain, nous vous invitons à consulter [cet article](#) sur le site web CFTC.

## Santé des femmes au travail : campagne nationale de lutte contre l'endométriose

Cette campagne vise à faire connaître l'endométriose qui toucherait aujourd'hui entre 1,5 million et 2,5 millions de personnes menstruées en France, soit environ 1 femme sur 10 : un kit de communication est désormais disponible sur le site du ministère du Travail, de la Santé et des Affaires sociales. Cette campagne fait suite à la parution d'un guide pour comprendre et agir en entreprise face à l'endométriose élaboré par l'Agence nationale d'amélioration des conditions de travail (ANACT). L'endométriose est une maladie souvent invalidante qui peut avoir des impacts importants sur la vie professionnelle des personnes menstruées mais des mesures simples existent pour agir en faveur d'une meilleure prise en compte des effets de la maladie sur le travail. Le guide de l'ANACT propose des pistes d'actions notamment pour le management de proximité et la direction des ressources humaines, le guide insiste également sur la nécessité d'agir dans une démarche collective d'entreprise. En effet, la prise en charge des pathologies invalidantes comme l'endométriose doit s'inscrire dans une politique globale de prise en compte des maladies chroniques/invalidantes au travail, ce guide peut donc être utile pour toutes ces pathologies.

*Militant pour une société plus inclusive, la CFTC fait confiance et encourage la négociation collective sur ces sujets, il est nécessaire de briser les tabous afin que chaque personne, avec ses individualités, trouve sa place et s'épanouisse au travail.*

<https://www.anact.fr/endometriose>

## 2. Emploi/Chômage

### Gouvernance du réseau pour l'emploi (RPE) : la CFTC prend acte

La loi du 18 décembre 2022 crée un RPE composé d'instances chargées de mettre en œuvre l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des employeurs sur l'ensemble du territoire. Les orientations sont définies par le **comité national pour l'emploi (CNE)** installé en mars. Dans les territoires, un projet décret prévoit :

- un **Comité Régional pour l'Emploi (CRE)**, sous-commission du CREFOP, chargé de la concertation et de la coordination du réseau. Le représentant de l'État et le président du conseil régional peuvent regrouper les missions du CREFOP et du CRE ;
- un **Comité Départemental pour l'Emploi (CDE)**, émettant un avis en cas d'arrêté départemental sur les critères d'orientation, peut réaliser des audits. Une commission "inclusion" se substitue au Comité Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique (CDIAE).
- un **Comité Local pour l'Emploi (CLE)**, qui, en cas de manquement d'un organisme, peut saisir le CDE pour réaliser un audit.

*Lors de la CNNCEFP du 17 avril dernier, la CFTC a pris acte du décret qui instaure, sans consultation des partenaires sociaux, des comités territoriaux pour l'emploi. La CFTC a soulevé la question de l'inscription de ces comités dans l'arrêté interministériel permettant aux salariés de s'absenter de l'entreprise et de bénéficier d'une prise en charge pour siéger dans ces comités.*

## 3. Egalité professionnelle

### Réunion au ministère du Travail sur la transposition de la directive transparence salariale

En mars, la CFTC a participé, au ministère du Travail, à une réunion consacrée aux travaux de transposition de la directive transparence salariale. Depuis 1972, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Mais cette loi de 1972 et celles qui ont suivi ne sont toujours pas pleinement respectées.

*C'est pourquoi la CFTC attend beaucoup de la transcription de la Directive Européenne du 10 mai 2023, qui vise à éliminer toute forme de discrimination salariale envers les femmes par la transparence des rémunérations et par l'application effective du droit. Elle doit être transposée en droit interne au plus tard le 7 juin 2026. Notre organisation a alerté sur le délai trop court pour le dépôt au Parlement et sur le fait que la directive va plus loin que l'index actuel et qu'il faudra être très vigilants lors de la transposition en droit français, prévue au plus tard au printemps 2025. Certains des critères et indicateurs de cette Directive européenne étant plus exigeants que ceux de l'index égalité femmes-hommes actuel, la CFTC veillera à ce que cette directive soit transposée le plus fidèlement possible et garde toute sa force car cela pourrait être un levier puissant pour mettre fin aux inégalités salariales.*

## Echange avec la ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le 4 juin dernier, la CFTC avait rendez-vous avec Aurore Bergé, ministre déléguée chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes. Lors de cet entretien nourri, la CFTC a tenu à évoquer plusieurs points en plus du sujet de la transposition de la directive transparence salariale évoqué précédemment.

- *L'Index égalité*

*Pour la CFTC, même si l'écart salarial à poste et compétences de valeur égale est passé de 9 à 5,3% cela ne le rend pas acceptable pour autant et il faut parvenir à y mettre un terme pour atteindre enfin l'application concrète du principe "à travail égal, salaire égal", qui permettra de donner le maximum d'autonomie aux femmes. Si les inégalités salariales perdurent malgré un arsenal législatif conséquent, c'est que cet arsenal n'est pas contraignant et manque d'effectivité. L'index égalité salariale en est un exemple parfait. Mettre fin aux inégalités était pourtant l'objectif de l'index. Certes, il permet aux différents acteurs concernés (DRH, CSE, OS) de disposer d'un diagnostic partagé, sur la base duquel ils peuvent discuter et tenter de faire avancer les choses. Mais il n'est rien de plus qu'un outil, une source d'information et même sur ce plan, il est imparfait. L'évaluation réalisée par le HCE a permis de mettre en évidence les quelques progrès permis par l'index, mais aussi ses nombreuses limites. Ce diagnostic contrasté a conduit à construire différentes recommandations d'évolution, que la CFTC partage avec l'ensemble des membres de la Formation Égalité professionnelle du HCE.*

- *Mixité des métiers et rôle de la branche*

Le principe de la mixité réside dans la possibilité pour toute personne d'accéder à n'importe quel métier et à n'importe quel niveau de responsabilité sur la seule base de son aptitude à occuper le poste considéré, et indépendamment du fait qu'elle soit une femme ou un homme.

Mais ce principe de mixité, encore aujourd'hui, ne va pas de soi. En effet, il a été établi que sur les 87 familles professionnelles recensées, aujourd'hui, seules 13 sont mixtes, soit environ 15% (cf. les avis du CESE). Pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers, il faudrait que 51,6% des femmes ou des hommes changent de profession.

*La CFTC a indiqué que les branches professionnelles jouent un rôle essentiel dans le développement des négociations et des accords sur l'égalité professionnelle. En effet, pour pouvoir être étendue, une convention collective de branche doit comporter une clause sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures visant à remédier aux inégalités constatées. La signature d'un accord d'égalité professionnelle par branche est donc un support essentiel pour les entreprises, surtout les PME.*

- *La santé des femmes au travail*

*Déplorant un manque de données épidémiologiques et de statistiques genrées en matière de santé au travail, la CFTC a notamment fait valoir qu'il est avéré que les cancers sont sous-déclarés, sous-reconnus et sous-indemnisés comme maladies professionnelles, notamment du fait de l'insuffisance d'informations fiables sur les expositions antérieures de la patiente. Les études épidémiologiques indiquent que le travail de nuit augmente de près de 30 % le risque de cancer du sein. La CFTC réclame donc la création d'un tableau de maladie professionnelle pour le cancer du sein.*

*Au vu des données sur le cancer de l'ovaire, de la relation causale avérée entre l'exposition à l'amiante et le cancer de l'ovaire et de l'état de lieux des expositions professionnelles, la CFTC réclame également la création d'un tableau de maladie professionnelle pour le cancer de l'ovaire dû à l'amiante*

- Les violences sexuelles et sexistes au travail

Les violences sexuelles et sexistes au travail ont des impacts psychologiques et physiques importants dans la vie quotidienne des femmes et cela peut forcément impacter leurs carrières. Les violences sexistes et sexuelles au travail ne sont pas liées au relationnel ou aux personnalités des individus, elles ont un caractère systémique et nécessitent une prise en charge systémique de ce risque.

Le sexisme notamment celui que l'on nomme « ordinaire » est encore présent et de nombreux salariés ne distinguent toujours pas les situations de sexisme voire même de harcèlement sexuel.

*Pour la CFTC, il est donc important d'éduquer, de sensibiliser et de former, afin que les salariés soient en mesure de reconnaître les discriminations quand ils y sont confrontés et d'agir en conséquence. La direction doit être formée, les encadrants également mais surtout les élus du CSE et les représentants de proximité. Ils doivent être en mesure d'agir à bon escient car ils sont une des voies de signalement privilégiées.*

*La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail passe par les orientations stratégiques de l'entreprise et par ses politiques organisationnelles, ce qui concerne directement le dialogue social. L'engagement doit venir des plus hautes instances décisionnelles. Il est nécessaire de travailler à instaurer une culture d'entreprise vertueuse où les violences sexistes ne sont pas tolérées, et où la dénonciation des auteurs de violences met immédiatement fin de l'impunité de ces derniers.*

## 4. Handicap

### La 9<sup>e</sup> édition du Comité Interministériel du Handicap (CIH)

Le 16 mai 2024, s'est déroulée la 9<sup>e</sup> édition du (CIH). Ce rendez-vous interministériel a été l'occasion de faire un point d'étape complet sur la mise en œuvre des réformes annoncées par le président de la République un an auparavant lors de la Conférence nationale du Handicap (CNH) en avril 2023. Notamment la déconjugalisation de l'Allocation adulte handicapé (AAH), la création d'un fonds territorial d'accessibilité, le remboursement intégral de tous les fauteuils roulants ou encore l'intervention des professionnels du médico-social dans l'école de la République.

*La CFTC, qui a fait du respect des droits des personnes en situation de handicap une des priorités de son action, a suivi attentivement les travaux qui ont précédé ce CIH et contribué à la mise en œuvre de certaines de ces mesures. Elle partage le bilan réalisé et les mesures qui restent à mettre en place, notamment celles concernant la transformation de l'offre et la simplification des parcours.*

*Le plan de développement des 50 000 solutions, doté de 1,5 milliard d'euros devrait permettre de faire émerger de nouvelles réponses tournées vers le milieu ordinaire et s'adresse en priorité à ceux qui en ont le plus besoin : personnes polyhandicapées, avec une trouble du neuro-développement, enfants relevant de l'aide sociale à l'enfance (ASE), personnes handicapées vieillissantes, personnes avec un handicap psychique ...*

*La CFTC soutient également plusieurs mesures qui ont pour objectif d'améliorer le quotidien des personnes en situation de handicap telles que la création du fonds de soutien à la transformation de l'offre médico-*

sociale, la création d'un observatoire des personnes en situation de handicap et enfin la feuille de route « MDPH 2027 ».

Toutes les autres mesures sont dans le **dossier de presse de la CIH**

## La nouvelle prime de partage de la valeur et ses effets sur l'AAH

La prime partage de la valeur (PPV), définie dans le cadre de la **loi du 16 août 2022** portant sur des mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, remplace la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), également appelée « prime Macron ». Lors de sa création, cette prime n'entrait pas dans les modalités de calcul de l'allocation adulte handicapé (AAH), et n'avait pas d'effets sur son montant. Or, la **loi du 29 novembre 2023** portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, introduit un changement significatif. Elle ajoute, dans son article 9, une disposition qui indique notamment que *la prime n'est pas exonérée d'impôts sur le revenu*. Il en résulte qu'elle entre désormais dans le calcul de l'AAH, ce qui implique, pour un allocataire de l'AAH, une diminution de ses revenus.

*Consultée au niveau du CNCPH, la CFTC note que le versement de la prime, trimestriel ou annuel, influe sur les modalités de calcul et donc sur le montant de l'AAH, ce qui rallonge les délais de traitement administratif et le versement de l'AAH, ce qui est préjudiciable pour les personnes concernées.*

*Cette prime qui à l'origine est destinée à la préservation du pouvoir d'achat perd cette valeur ajoutée pour les bénéficiaires de l'AAH dans les conditions actuelles.*

*Il s'avère par ailleurs que les personnes avec une pension invalidité, ainsi qu'avec des bas salaires, sont également concernées. Le nombre de personnes touchées en devient plus important par conséquent.*

*C'est pourquoi la CFTC s'est jointe au CNCPH pour alerter les pouvoirs publics sur cette situation qui constitue une régression quant à l'objectif affiché de la prime partage de la valeur, censée préserver le pouvoir d'achat. Elle demande par conséquent :*

- *Une évolution des modalités de calcul : la prime partage de la valeur ne doit pas être intégrée dans le calcul de l'AAH, de la pension d'invalidité, dans les bas salaires ;*
- *Le recours à un seul mode de versement, annuel, pour limiter les difficultés qui en découlent pour les personnes concernées, en particulier des délais de traitement administratif fortement rallongés, ou une variation notable du montant de ces ressources d'un mois à l'autre.*

## 5. Politique familiale

### Concertation sur les modalités de mise en œuvre du congé de naissance

La CFTC a participé au lancement de la concertation, commencée en mai devant réunissant toutes les OS en présence de Sarah El Hairy, ministre déléguée chargée de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles.

Depuis sa réforme de 2014, le congé parental a perdu une grande part de son attractivité pour les parents, même s'il reste une solution à temps plein ou partiel pour près de 200 000 familles. Cette réforme serait donc destinée à le rendre plus attractif mais les conditions d'éligibilité du congé de naissance sont encore floues pour le moment.

Actuellement, le congé parental est indemnisé pour les parents – en grande majorité la mère – selon un forfait de 448 euros mensuels.

Pour la CFTC, le seul point positif du congé de naissance par rapport au système actuel est qu'il serait indemnisé en fonction du salaire. Malheureusement le pourcentage préconisé (50%) sera très insuffisant. Il aurait fallu aller plus loin et l'indemniser à 85% pour éviter le déséquilibre des finances du foyer.

De plus, étant donné les difficultés des parents à trouver un mode de garde disponible, proche de leur domicile et accessible financièrement ; Etant donné que souvent ils n'ont d'autre choix que de prendre un congé parental à cause de la pénurie en crèches ou du reste à charge trop élevé chez une assistante maternelle, **le maintien de PreParE ne saurait être ni transitoire ni optionnel !**

Tant que le Service public de la petite enfance n'est pas totalement mis en place, tant que chaque parent ne pourra trouver une solution d'accueil disponible, financièrement abordable et de qualité équivalente sur tout le territoire, la PreParE doit impérativement être maintenue ... pas parce c'est prestation idéale pour les parents mais parce que c'est la seule dont ils disposent.

Enfin, tel que prévu, le congé de naissance d'une durée de 3 mois pour chaque parent, même en complément du congé maternité (10 semaines post-natales) et du congé paternité (25 jours) reste largement insuffisant. En effet, même mis bout à bout et à supposer que chaque parent prenne la totalité des congés auquel il a droit, cela ne suffira pas à atteindre les 1 an de l'enfant, comme le préconise le rapport sur les 1 000 premiers jours de l'enfant.

Pour la CFTC, un an c'est tout juste suffisant pour permettre à un couple d'accueillir son enfant dans de bonnes conditions matérielles et affectives, pour permettre à la famille de s'organiser en fonction de ses contraintes et de ses besoins, pour permettre un bon développement de l'enfant alors que l'on sait à quel point la première année est cruciale et va conditionner toute sa vie future.

Il est à noter qu'au jour où nous écrivons ces lignes, la concertation a été suspendue par le ministère.

## 6. Protection sociale

### Sécurité sociale : financement et comptes 2023

La commission des comptes de la Sécurité sociale s'est réunie le 30 mai dernier. Présidée par plusieurs ministres, dont celle du travail et celui des comptes publics, cette commission – qui compte parmi ses membres les OS, les OP, les présidences des différentes caisses de sécurité sociale - présente à ses membres les résultats enregistrés par les différents régimes de sécurité sociale pour l'exercice 2023. Le déficit enregistré pour l'ensemble des régimes de base de sécurité sociale et du fonds de solidarité vieillesse est de 10,8 mds €. Sur le même périmètre, ce déficit était de -19,7 mds € en 2022, soit une résorption de presque 50 % sur un an. Cela s'explique par des recettes encore dynamiques et une quasi-disparition des dépenses liées au Covid.

Lors de sa déclaration, la CFTC a notamment tenu à relativiser les discours alarmistes quant à ce déficit, en rappelant qu'en 2020, il était prévu qu'il soit à hauteur de -23 mds € en 2023. Si ce n'est pas une raison pour s'affranchir d'une gestion responsable, cela ne doit pas non plus nous conduire à une politique d'austérité. Une action pour augmenter les recettes est indispensable, et cela commence par une bonne maîtrise des exonérations de cotisations sociales : les exonérations non compensées ont représenté une perte sèche de 3,5 mds € environ pour les régimes de base, dont une grande partie a été supportée par la branche vieillesse du régime général.

Lire notre point de vue sur les comptes de la sécurité sociale [ici](#)



## Assurance maladie : les arrêts de travail dans le viseur des pouvoirs publics

Dans son dernier rapport, la Cour des comptes indique que le coût des Indemnités journalières (IJ) est évalué à 12 milliards d'euros pour 2022 contre 7,7 milliards en 2017. Ainsi les Sages avancent des pistes pour venir limiter le nombre d'IJ.

Une première hypothèse consisterait à ne plus indemniser les arrêts de travail de moins de huit jours, explique le rapport. Cette mesure permettrait à l'Assurance maladie d'économiser 470 millions d'euros (sur la base des dépenses en 2022).

Une deuxième hypothèse serait de porter le délai de carence de trois à sept jours pour tous les arrêts (ALD comprises), quelle que soit leur durée pour une économie d'environ 945 millions d'euros.

La troisième hypothèse serait d'instaurer un jour de carence d'ordre public. Cela signifierait zéro prise en charge par la Sécurité sociale ou l'employeur donc à charge du salarié. Ce choix entraînerait un coût pour le salarié, une économie pour les entreprises et une perte de la Sécurité sociale (pas de maintien de salaire donc pas de cotisation). Pour créer une économie pour la Sécurité sociale on diminuerait le taux d'IJSS de 50 % à 45 % ce qui entraînerait de facto une augmentation de la prise en charge employeur (proposition portée depuis longtemps par le MEDEF). L'économie réalisée se chiffrerait à 600 millions d'euros.

*Lors de diverses sollicitations, la CFTC a rappelé qu'il serait préférable d'aller chercher les économies sur les exonérations de charges sociales qui ne sont pas toujours justifiées car les économies évaluées avec ces mesures ne seraient pas à la hauteur du préjudice subi par les salariés. Par ailleurs, l'augmentation du délai de carence accentuerait l'inégalité qui existe déjà entre, d'un côté, beaucoup de grandes entreprises où l'employeur assure le maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt, et de l'autre côté, les petites entreprises où ce n'est pas le cas.*

## Signature de la convention médicale entre l'assurance maladie et les syndicats de médecins

Plus de 18 mois de négociations ont été nécessaires pour parvenir à la nouvelle convention médicale, signée le 4 juin à la CNAM, pour une période de cinq ans.

La lettre de cadrage ministériel prévoit que la Convention s'articule autour de 4 axes principaux :

- La restauration de l'attractivité de la médecine libérale pour favoriser les installations de jeunes médecins et un suivi au long cours d'une patientèle ;
- Le renforcement de la pertinence et de la qualité au soin ;
- L'évolution du rôle du médecin et la structuration de la médecine spécialisée ;
- La transformation des modes de rémunération.

Parmi les mesures phares, on retrouve la revalorisation du tarif de la consultation de médecine générale à 30 euros, la création d'une consultation longue du médecin traitant pour les patients de plus de 80 ans pour valoriser la prise en charge des épisodes complexes, la valorisation de l'expertise de second recours.

Côté finance, l'investissement de la CNAM s'élève à 1,6 Mds d'euros ce qui est inédit car cela représente plus de 50 % par rapport à l'enveloppe proposée lors des négociations précédentes.

Lors du Conseil CNAM, la CFTC a souligné le fait que les mesures budgétaires envisagées ne devraient pas avoir d'impact significatif sur l'accès aux soins pour l'ensemble des usagers et que les mesures visant à favoriser l'accès aux soins restent principalement incitatives, sans engagement individuel (par exemple : création pour les médecins généralistes et les pédiatres d'une valorisation annuelle de 500 € si leur patientèle compte plus de 2 % de personnes bénéficiaires de l'AME). En revanche, elle a noté que la refonte du forfait médecin traitant et de la rémunération sur objectif de santé publique allait dans le bon sens. En résumé, la nouvelle convention médicale prévoit plusieurs mesures tarifaires, mais peu d'engagements individuels de nature à apporter de réelles avancées pour améliorer concrètement l'accès aux soins.

## Projet de loi sur la fin de vie

La CNAM a convoqué un Conseil extraordinaire le 25 mars dernier avec à l'ordre du jour le vote du projet de loi pour la fin de vie.

Lors du Conseil, la CFTC a souligné son indignation quant à la méthode employée pour recueillir nos intentions de vote dans un délai aussi court sur un sujet de société aussi fondamental et sensible que représente l'accompagnement de la fin de vie et l'aide à mourir. Au regard de l'échéance qui nous avait été accordée, il était impossible pour la CFTC (le Conseil) de rendre un avis éclairé et techniquement stabilisé sur le projet de loi présenté. L'entrée en vigueur d'un tel projet dans le droit positif marquera un tournant majeur dans notre société. C'est pourquoi il mérite amplement que le Conseil puisse s'attarder sur son analyse et ses conséquences.

## Audition au Sénat concernant la complémentaire santé et le pouvoir d'achat des Français

Le 23 avril 2024, la CFTC a été auditionnée à l'occasion d'une table ronde organisée au Sénat, sur le coût des couvertures complémentaires santé.

Cette audition fût l'occasion pour la CFTC de rappeler ses propositions en ce qui concerne la qualité de service rendu aux usagers en matière de soins, de la maîtrise des coûts des complémentaires santé et sur l'accès à une couverture complémentaire pour les plus précaires.

Parmi ces propositions elle a notamment soutenu l'idée de renforcer la pratique des réseaux de professionnels de santé partenaires : diminuer le coût des prestations et les délais lorsque l'affilié à un organisme se rend chez un professionnel de santé partenaire. Cette pratique, existante, conjugue efficacité et maillage de l'offre de soins.

La CFTC a également saisi cette occasion pour proposer la création d'un contrat spécifique pour maîtriser le coût de la couverture complémentaire pour les nouveaux retraités et en a profité pour appeler à la création de clauses de poly-désignation, qui seront un outil très important pour les négociateurs de branche. L'enjeu est de doter les négociateurs de branche d'un levier juridique qui permettra de construire des couvertures santé à tarif maîtrisé et pilotées sur plusieurs exercices par les mêmes assureurs.

Lire notre article à ce sujet sur le site [CFTC.fr](https://www.cftc.fr) [ici](#)

## Audition sur la fiscalité des contrats d'assurance santé complémentaire

Le sujet de la couverture complémentaire étant d'actualité du fait de la hausse des tarifs pratiqués par les assureurs, la CFTC a également pris part à une audition sur le sujet, à l'Assemblée nationale, le 11 avril 2024. Dans une audition spécifiquement dédiée à la fiscalité des contrats d'assurance santé

complémentaire et aux ressources du fonds C2S (ex-fonds CMU), la CFTC a notamment proposé que l'excédent de 2 mds € - généré par la taxation des contrats complémentaire santé qui permet de financer le fonds C2S – soit mobilisé pour élargir les critères permettant d'être éligible à la complémentaire santé solidaire (C2S). Nous avons proposé de relever les seuils d'éligibilité, étant rappelé que cette aide au bénéficiaire d'une complémentaire santé (avec ou sans reste à charge), est sous condition de ressource. Par ailleurs, la CFTC a également appelé l'attention des parlementaires auditeurs sur la nécessité de contenir les frais de gestion, qui participent à la hausse des tarifs.

### Régime complémentaire Agirc-Arrco : résultats 2023

La fédération Agirc-Arrco a présenté ses résultats 2023 à la fin du mois de mars. Régime intégralement géré par les partenaires sociaux, il affiche un résultat technique excédentaire de 4,3 mds €.

La CFTC s'est félicitée de cet atterrissage, car il intervient dans le prolongement d'un ANI (octobre 2023) qu'elle a contribué à construire, et qui a notamment permis une revalorisation à hauteur de 4,9% des pensions de retraite complémentaire et la fin du malus, avec rétroactivité dès avril 2024.

### Négociation sur la gouvernance des Groupes de Protection sociale (GPS)

La CFTC a continué de prendre part au groupe de travail paritaire – constitué depuis plus d'un an – chargé de mettre en place un ANI relatif à la gouvernance des GPS, dans le but d'adapter le fonctionnement de ces structures aux nombreux changements intervenus depuis l'ANI initial, qui remonte à juillet 2009.

La CFTC a fait de nombreuses propositions relatives aux droits des administrateurs, aux relations pouvant exister entre les différentes entités d'un même Groupe de protection sociale ou encore sur des aspects plus opérationnels.

La séance conclusive devait intervenir courant juillet 2024, mais cette dernière est également reportée à une date ultérieure.

## 7. Dialogue social

### Échec de la négociation nationale interpro pour un nouveau pacte de la vie au travail

Cette négociation, débutée en décembre 2023, s'est conclue par un constat d'échec le 10 avril 2024 dû à l'inflexibilité d'une partie de la délégation patronale qui refusait de négocier pour la mise en place d'un CETU ou de définir des parcours de reconversion sécurisés pour les salariés ;

Pour la CFTC, un parcours sécurisé passe par le maintien du contrat de travail du salarié qui décide de s'engager dans une reconversion, alors que deux organisations patronales n'envisageaient les reconversions à l'initiative du salarié qu'avec une rupture du contrat en amont ou à l'issue du parcours.

De plus la CFTC, n'envisage pas d'aborder le maintien de l'emploi des seniors sans traiter les questions de prévention et de réparation de l'usure professionnelle dans cet accord. Or, force est de constater, que le patronat ne voulait pas aborder ces sujets pourtant centraux si ce n'est pour faire un rappel des dispositifs légaux existants.

Pour la CFTC, le projet de texte soumis à signature ne permettait pas d'améliorer l'employabilité des travailleurs tout le long de leur carrière, voire introduit des mesures régressives pour les salariés, la CFTC ne pouvait donc qu'acter l'échec des négociations. Nous avons cependant répondu favorablement à une reprise des négociations avec l'U2P qui a abouti à la signature de deux accords l'un sur le CETU et l'autre sur les parcours de reconversion en date du 23 avril 2024.

## Vie au travail : poursuite des discussions avec l'U2P à l'origine des deux ANI

Après l'échec de la négociation sur le « Pacte de vie au travail », les 5 organisations syndicales ont finalisé avec l'U2P début avril, en seulement deux séances, deux ANI : un sur la reconversion professionnelle et un autre sur le CETU.

Ces deux textes, signés par la CFTC, constituent une réponse adaptée aux demandes des organisations syndicales de mettre en place des dispositifs simples, lisibles et sécurisés permettant aux travailleurs d'être davantage acteurs de leur évolution de carrière en les anticipant, et le tout sans rupture du contrat de travail.

- **Signature d'un ANI sur le CETU**

*Suite à l'échec des négociations pour un « nouveau pacte de la vie au travail », la CFTC a répondu favorablement à l'invitation de l'U2P à poursuivre les discussions. Elle se satisfait des avancées obtenues dans ce cadre en soulignant, notamment, la création de droits nouveaux pour les salariés. En quelques heures de négociations efficaces et constructives, les partenaires sociaux présents ont réussi à s'entendre sur un texte qui, si l'État s'en empare, pourrait offrir un cadre à une loi permettant de créer le compte épargne temps universel (CETU).*

*Au titre des avancées, la CFTC a demandé et obtenu que le CETU puisse être activé pour s'occuper d'un proche malade ou dépendant, ou encore prolonger un congé lié à l'arrivée d'un enfant. En outre, pour les travailleurs seniors, le CETU alimenté tout au long de la carrière pourra être activé pour partir plus tôt à la retraite.*

*La CFTC ne pouvait que se satisfaire de la création d'un nouveau droit attaché à la personne qui facilitera une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle. La CFTC demande une transposition législative de cet accord afin d'en faire bénéficier tous les travailleurs.*

- **Signature d'un ANI sur la reconversion professionnelle**

*L'ANI reconversion professionnelle reprend les propositions CFTC mises en avant lors de la négociation sur le « Pacte de vie au travail » et non retenues par le MEDEF et la CPME, à savoir :*

*La mise en place d'un nouveau dispositif de reconversion en alternance, la « Période de reconversion », en remplacement de Pro-A et de Transco, considérés comme trop compliqués à mettre en œuvre. Durant la formation, qui débouche sur l'obtention d'une certification qualifiante / diplômante, le contrat de travail et la rémunération sont maintenus et à l'issue de la formation, le salarié est positionné au minimum au niveau de la classification prévue par la branche dès l'obtention de sa certification, à défaut, il retrouverait son poste ou équivalent.*

*Le Projet de transition professionnelle (PTP) est maintenu sous sa forme actuelle.*

*La négociation collective est renforcée, d'une part au niveau des CSE, informés annuellement des périodes de reconversion mises en œuvre, et d'autre part au niveau des branches, chargées d'établir une cartographie des métiers exposés à l'usure professionnelle.*

*Notre communiqué à ce sujet [ici](#)*

### **Le ministère du Travail publie un guide pour aider les branches à renégocier les accords de classification**

Au 23 mai 2024, 94 branches suivies par la DGT (Direction Générale du Travail) dans le secteur général, couvrant plus de 5 000 salariés, n'avaient pas conclu d'accord sur les classifications depuis plus de cinq.

Pour les aider à entamer des discussions et renégocier un accord, le ministère du Travail publie un nouveau guide abordant les trois grandes phases nécessaires pour aboutir à un dialogue social de qualité :

- Le cadrage, lancement et diagnostic de l'existant ;
- La conception du nouveau modèle ;
- Le déploiement et l'accompagnement des entreprises.

Le document est complété par des repères légaux issus de la législation nationale et européenne, ainsi que des cas pratiques de branches qui renégocient leurs classifications régulièrement comme celle des services de l'automobile ou des industries de produits alimentaires transformés.

Ce guide est disponible sur le site internet du ministère du Travail.

*La CFTC alerte depuis des années sur le tassement des grilles salariales de branches en partie dû à des classifications obsolètes et à des négociations salariales se bornant à se mettre en conformité avec le SMIC. La CFTC soutient cet appui mis en place par les services du ministère du Travail qui, en plus de ce guide, offre un accompagnement personnalisé aux branches qui souhaitent engager un chantier de refonte de leurs classifications.*

## 8. Fonction publique

### La CFTC Fonction publique communique sur l'expérimentation de la semaine de 4 jours

Lors de son entrée en fonctions, le premier ministre Gabriel Attal avait déclaré vouloir expérimenter la semaine en 4 jours dans la Fonction publique de l'État. Certaines collectivités territoriales et quelques établissements hospitaliers ont déjà lancé cette expérimentation. Les conditions de l'expérimentation pour l'État ont été fixées sans concertation avec les organisations syndicales et figurent dans une note de la DGAFP diffusée le 22 mars dernier.

*L'ensemble des Fédérations CFTC de la Fonction Publique a souhaité réagir et s'est prononcé en faveur de l'expérimentation de la semaine de 4 jours, mais pas à n'importe quel prix! Si nous sommes d'accord pour acquérir de nouveaux droits, cela ne doit pas se faire au dépend d'autres (RTT, Télétravail...). Un bilan est prévu dans l'été 2025, la CFTC y voit une occasion de faire une consultation approfondie.*

*Lien vers le communiqué de presse : [ici](#)*

## 9. Salaires et pouvoir d'achat

### Haut Conseil des Rémunérations : échanges avec la présidente en vue de la prochaine séance

Le Haut Conseil des Rémunérations, de l'Emploi et de la Productivité (HCREP), annoncé par la Première ministre lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, a été installé par la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, Catherine Vautrin, le 28 mars 2024. Il tiendra une première séance plénière le 25 juin prochain. En prévision de cette séance, Valérie Decaux, nommée présidente, a souhaité rencontrer la CFTC. L'objectif de l'échange tenu le 11 juin dernier était de recueillir les attentes sur les sujets à traiter dans le cadre de ce HCREP.

La CFTC s'est engagée à prendre toute sa place dans ce Haut Conseil. Ainsi, ce premier échange a été l'occasion pour la CFTC de faire part des attentes suivantes :

- La définition du périmètre d'action du HCREP et l'articulation de ses missions avec les autres instances préexistantes dans ce domaine;
- La priorisation des sujets : pour notre organisation, deux sujets sont prioritaires (le salaire digne, la pérennité du système de protection sociale);
- Les suites à donner aux rapports Bozzio/ Wesmer et Guedj/Ferracci traitant tous deux des exonérations de cotisations sociales.

Par ailleurs, ce rendez-vous a été l'occasion de rappeler que des réformes en matière de rémunération sont en cours et qu'il conviendrait de laisser les dispositifs définis lors de récentes réformes produire leurs effets.

Enfin, la CFTC a proposé que le HCREP puisse être investi de la compétence du suivi de la transposition dans le droit français de la directive européenne relative aux salaires minimums adoptée par l'Union européenne.

### **Transposition directive salaires minimaux adéquats**

Le 27 mai 2024, la CFTC a participé avec l'ensemble des partenaires sociaux à une réunion interministérielle sur la transposition de la directive européenne pour des salaires minimaux adéquats qui a été adoptée pour mémoire en octobre 2022. Cette réunion avait pour but de déterminer si la France devait prendre des mesures spécifiques de transposition pour se conformer aux objectifs prévus par cette directive.

La CFTC a mis en avant le fait que la France respectait certes sur le papier les principales exigences prévues par la directive pour fixer et actualiser le SMIC. Mais notre organisation a souligné que ce résultat était surtout théorique puisque le SMIC ne permet pas nécessairement à lui seul d'offrir un niveau de vie décent aux salariés comme prévu dans la directive. Pour preuve, le SMIC s'accompagne souvent de dispositifs d'aides sociales qui complètent la rémunération comme la prime d'activité.

De même, la CFTC a insisté sur le fait que des consultations avec les partenaires sociaux étaient bien prévues dans la loi pour la fixation des minimas légaux mais que ces consultations interviennent à un stade où les décisions sont déjà prises ce qui ne donne pas aux partenaires sociaux une réelle possibilité de participer au processus décisionnel.

C'est pourquoi la CFTC a défendu des propositions fortes pour améliorer la législation nationale dans le cadre de cette transposition. En particulier, notre organisation estime que l'actualisation du SMIC devrait comporter une variable permettant d'anticiper les effets de l'inflation. De plus, la CFTC souhaite renforcer la participation des partenaires sociaux dans le processus d'actualisation du SMIC via le nouveau Haut Conseil aux Rémunérations qui pourrait assurer le suivi de l'application de cette directive.

## **10. Europe**

### **Elections européennes du 9 juin : la CFTC publie son plaidoyer pour l'Europe**

Dans le cadre des élections européennes, la CFTC a souhaité informer les acteurs européens et le grand public de ses orientations en matière d'intégration européenne. Notre organisation a rédigé pour ce faire un plaidoyer pour l'Europe et l'a fait parvenir aux acteurs institutionnels nationaux et européens.

*Dans ce document, la CFTC a défendu la poursuite de l'intégration européenne et le renforcement de l'Europe sociale, avec par exemple l'adoption d'une directive européenne sur les risques psychosociaux et le bien-être au travail ou encore le renforcement des partenaires sociaux au niveau national et européen. Notre organisation a soutenu également l'adoption de nouveaux instruments économiques et commerciaux pour renforcer l'autonomie stratégique européenne, avec par exemple l'adoption d'une taxe européenne sur les transactions financières.*

*Enfin, consciente de la nécessaire articulation entre souveraineté nationale et autonomie stratégique européenne, notre organisation est revenue sur certaines évolutions des institutions européennes qui pourraient être envisagées à moyen terme : et notamment l'extension du vote au Conseil de l'Union européenne à la majorité qualifiée ou le partage de nouvelles compétences entre les États membres et l'Union européenne.*

*La CFTC a souhaité interpeler les têtes de liste candidates sur ce sujet et notamment insisté sur l'importance de ratifier ces évolutions le cas échéant par référendum.*

*Lien vers notre plaidoyer : [ici](#)*

## 11. CESE

### Renforcer le financement des associations : une urgence démocratique

Dans son avis adopté le 28 mai 2024, le CESE rappelle que les associations assurent des pans entiers de services d'intérêt général auprès d'un large public et dans tous les territoires. Il constate malgré tout que la baisse des subventions et la hausse des commandes publiques poussent les associations vers des logiques gestionnaires qui dénaturent leur action et génèrent de la perte de sens pour les acteurs associatifs. Ces évolutions fragilisent l'équilibre économique des associations qui a été encore aggravé par l'inflation.

Fort de ce constat, le CESE soutient le renforcement du financement des associations par les acteurs publics. Il préconise notamment de prioriser la subvention en préservant cette dernière des règles de la concurrence ou encore de créer un fonds national pour la vie associative qui serait cogéré par les acteurs publics et associatifs.

*La CFTC a voté en faveur de cet avis. Notre organisation a rappelé à cette occasion que les associations structurées participent à tisser le lien indispensable au fonctionnement de notre société. La CFTC partage en outre les principaux constats et préconisations avancés dans l'avis, et tout particulièrement la simplification des tâches administratives pour les associations ou encore la mise en place d'un financement approprié des associations avec des programmations plus fortes et des montants garantis.*

### Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réaliser la planification écologique

Dans son avis adopté le 15 mai 2024, le CESE souligne que la planification écologique mise en place par les acteurs publics est un outil au service de cette transition écologique et que cette planification suppose un renouvellement des enjeux d'emploi et de travail.

Pour ce faire, le CESE préconise notamment d'analyser les besoins en termes de compétences pour la transition écologique dans toutes les certifications professionnelles et dans l'offre de formation. Il soutient également l'amélioration de l'attractivité des métiers de la transition écologique qui font l'objet de tensions de recrutement importantes.

*La CFTC a voté en faveur de cet avis. Notre organisation partage les constats et préconisations avancés dans l'avis. La CFTC soutient tout particulièrement le renforcement de l'attractivité des métiers de la*

*transition écologique alors que les salariés concernés ne bénéficient pas nécessairement d'un surcroit de rémunérations en l'état.*



La CFTC partage enfin la nécessité d'utiliser davantage le dialogue social d'entreprise et de branche sur les enjeux de travail et d'environnement : notre organisation soutient à ce titre la préconisation visant à développer des formations communes aux managers et aux représentants des salariés sur ces enjeux.

## 12. Actualité juridique

### Règlementation

- Maladie/acquisition des CP : la loi du 22 avril 2024 prévoit :  
Les arrêts maladie/accident d'origine non professionnelle permettent d'acquérir 2 jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 24 jours par an ;  
Pour ces salariés, la rémunération pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du 1/10ème n'est donc prise en compte qu'à hauteur de 80% ;
- Les arrêts maladie/accident d'origine professionnelle continuent d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congé par mois pendant toute la durée de l'arrêt (même au-delà d'une année d'arrêt de travail) ;
- Si le salarié est malade une partie de la période d'acquisition des congés, il faut appliquer 2 règles de calcul (2,5 jours et 2 jours) ;
- Le salarié empêché, en raison d'un arrêt de travail, de prendre ses congés au cours de la période de prise des congés, bénéficie d'une période de report de 15 mois. Au-delà, les congés sont perdus ;
- Les congés acquis par un salarié absent pendant toute la période d'acquisition et qui ont été reportés de 15 mois à l'issue de cette période, sont perdus si le salarié n'a pas repris le travail au cours de ces 15 mois ;
- À l'issue d'un arrêt de travail, l'employeur doit informer le salarié du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date à laquelle ces jours de congé peuvent être pris (ex : sur le bulletin de paie) ;
- Les salariés en poste peuvent, dans les 2 ans de l'entrée en vigueur de cette loi (jusqu'au 23/04/26), solliciter en justice l'octroi de jours de congé acquis après le 01/12/2009 ;
- Les anciens salariés peuvent agir en justice en rappel de congés payés pour les périodes antérieures au 23/04/24, dans les 3 ans suivant la rupture de leur contrat ;  
La DGT indique que les droits acquis pour la période 01/06/23 – 31/05/24 doivent être calculés selon les nouvelles règles.
- JO 2024 : le non-respect des droits des salariés travaillant temporairement (15 juin/30 sept) dans des établissements autour des sites sera sanctionné pénalement (décret 12/04/24 et Q/R 25/04/24)
- Intéressement de projet (salariés ayant participé à un projet commun à plusieurs entreprises ou projet interne à l'entreprise) par accord collectif (Q/R Min.trav. 18/04/24)
- CSE : nouvelle obligation de consultation sur les informations de durabilité (impact environnemental) + les faire figurer dans la BDESE au 01/01/25 (Ord. 06/12/23)
- Les salariés peuvent faire don à des associations de jours de repos et de CP non pris (loi 15/04/24)

### Jurisprudence

#### DROITS COLLECTIFS

- Représentants du personnel : lorsque le licenciement a été autorisé, le CPH peut accorder au salarié des dommages et intérêts pour discrimination syndicale mais pas annuler le licenciement (Cass.soc. 17/01/24, n° 22-20778). La diffusion du bulletin de salaire d'un DS dans un tract syndical constitue une atteinte à sa vie privée ouvrant droit à réparation (Cass.soc.20/03/2024, n° 22-19153). Un accord de méthode peut définir les niveaux auxquels les négociations obligatoires seront menées, à un niveau inférieur à celui de l'entreprise (divisions opérationnelles), sans nécessité d'un accord unanime (Cass.soc. 03/04/24, n° 22-15784)

- UES : l'accord la révisant n'est pas un accord interentreprises. Toutes les OSR des entités composant l'UES doivent être conviées (Cass.soc. 06/03/24, n° 22-13672). Un accord conclu au niveau d'une UES est un accord d'entreprise (Cass.soc.13/03/24, n° 22-14004)
- CSE/ASC : le CSE ne peut subordonner l'accès aux ASC à une condition d'ancienneté. Les RI de CSE doivent être modifiés (Cass.soc.03/04/24, n° 22-16812)
- RS au CSE/entreprises < 50 : la désignation d'un RS conventionnel est exclue (Cass.soc.03/04/24, n° 22-16812)
- PSE : le critère de la mobilité du salarié n'est pas discriminatoire et peut être pris en compte pour apprécier ses qualités professionnelles (faculté d'adaptation) (CE 12/04/24, n°459650).
- PSE « mixte » : lorsqu'un salarié protégé part en PDV, l'inspecteur du travail n'a pas à contrôler le motif économique de la rupture amiable (CE 03/04/24, n°469694).
- PSE unilatéral : pour homologuer le PSE, le Dreetts vérifie que l'employeur a répondu aux remarques du CSE mais n'a pas à contrôler la pertinence des réponses apportées (CE 12/04/24, n° 459650).
- Même si le PSE a été homologué, l'employeur doit rechercher des possibilités de reclassement (Cass.soc. 15/05/24, n° 22-20650)
- Transfert d'entreprise : un accord de substitution peut prévoir des dispositions rétroactives dès lors que les salariés ne sont pas privés des garanties conventionnelles mises en cause entre la date du transfert et celle de l'entrée en vigueur de l'accord (Cass.soc.15/05/24, n° 22-17195).

#### DROITS INDIVIDUELS

- Faute inexcusable : les mesures de prévention prises par l'employeur doivent être efficaces et suffisantes (Cass.civ. 29/02/24, n° 22-18868)
- Le salarié peut s'opposer à l'utilisation de son image dans une plaquette commerciale de l'entreprise (Cass.soc. 14/02/24, n° 22-18014)
- Licenciement : l'envoi de mails identifiés comme personnels, même racistes, via la messagerie professionnelle, n'est pas fautif (Cass.soc.06/03/24, n° 22-11016). Un management nocif (mode de gestion provoquant un mal-être généralisé, comportement inadapté et harcelant) constitue une faute grave (Cass.soc. 14/02/24, n° 22-14385 et 22-23620). Un licenciement pour harcèlement sexuel ne permet pas de réduire la rémunération variable (Cass.soc.13/03/24, n° 22-20970). Prévenir par téléphone le salarié de son licenciement peut invalider la rupture (licenciement verbal) (Cass.soc. 03/04/24, n° 23-10931). La sauvegarde de la compétitivité est un motif économique, même dans une association, si la réalité de la menace est établie (CE 03/04/24, n° 471271)
- Heures supplémentaires : mails envoyés à des heures tardives = élément de preuve de la réalité d'heures travaillées au-delà de l'horaire contractuel auquel l'employeur doit répondre (Cass.soc.28/02/24, n° 22-22506)
- Inaptitude : le salarié qui refuse un poste à temps partiel conforme à l'avis médical peut être licencié. L'obligation de reclassement est réputée satisfaite, sauf déloyauté (Cass.soc. 13/03/24, n° 22-18758). En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le salarié peut contester son licenciement dans les 12 mois de sa notification, quelle que soit la date du manquement (Cass.soc. 24/04/24, n° 22-19401). Lorsque l'employeur manque à la reprise du versement des salaires, le délai pour demander un rappel de salaire court à compter de la date d'exigibilité de chaque échéance de salaire et non à la date du manquement (Cass.soc. 07/05/24, n° 22-24394). La rupture de la période probatoire replace le salarié dans ses fonctions antérieures et permet un licenciement pour impossibilité de reclassement (Cass.soc. 07/05/24, n° 22-20857). Une inaptitude ayant pour origine, même partiellement, un AT/MP dont l'employeur a connaissance au moment du licenciement = licenciement pour inaptitude professionnelle (Cass.soc. 07/05/24, n° 22-10905)
- Rupture conventionnelle : l'entretien et la signature peuvent avoir lieu le même jour (Cass.soc.13/03/24, n° 22-10551)
- Contrat : une proposition d'avenant vaut promesse unilatérale de contrat de travail lorsque le salarié a répondu avant une date déterminée (Cass.soc. 17/01/24, n° 21-25029)
- Temps de trajet : le fait de rester joignable n'est pas suffisant pour le qualifier de temps de travail effectif (Cass.soc.13/03/24, n° 22-11708)

- ETT : en cas de contrat de mission nul requalifié en CDI, le salarié peut demander soit la réintégration, soit l'indemnisation (Cass.soc.24/04/24, n° 22-21818)
  - Sanction pécuniaire : l'employeur ne peut exclure d'une journée de formation un salarié en retard et lui déduire une journée de salaire (Cass.soc.20/03/24, n° 22-20569)
  - Modification du bulletin de paie : une nouvelle présentation du temps de travail du salarié constitue une modification du contrat qui nécessite l'accord du salarié (Cass.soc.13/03/24, n° 22-22032)
  - Géolocalisation : un salarié peut s'y opposer s'il existe un moyen de contrôle du temps de travail moins invasif (Cass.soc.20/03/24, n° 22-13129)
  - Discrimination/handicap/preuve : le salarié doit d'abord présenter des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination puis l'employeur doit démontrer que son refus de prendre des mesures est justifié par des éléments objectifs (Cass.soc. 15/05/24, n° 22-11652)
- Mobilité intragroupe : la signature des 3 parties pour organiser la poursuite du contrat doit figurer dans un même acte (Cass.soc.07/05/24, n° 22-22641)

Note réalisée par le Service politique sociale

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession  
CS 82348  
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

**cftc**