



Section syndicale CFTC du groupe Inetum

Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe
DSC Adjointe
DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
DS Nord
RSS Grand Ouest
RSS Inetum Software
DS IBSF

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

Michel LE GOUVELLO	(06 02 19 01 32)	michel.legouvello@gmail.com
Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)	dekessp@yahoo.com
Christophe CAILLE	(06 80 10 21 10)	christophe.caille@inetum.com
Yannie TERPEND ORDASSIERE	(04 76 61 30 00)	yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
Denis FRANCOIS	(06 61 79 59 16)	denis.francois@inetum.com
Gérard LEPINE	(03 20 12 85 48)	gerard.lepine@inetum.com
Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)	nicolas.guillon@inetum.com
Adrian JACKSON	(06 37 06 29 38)	adrian.jackson@laposte.net
Dominique CORDEL	(06 25 62 43 43)	dominique.cordel@inetum.com

Site :
<https://cftc-inetum.fr>

Février 2024

Au sommaire :

- Elections 2024 (p 1)
- Révisions salaires (p 1)
- CSE / CSEC (p 2)
- Congés vs maladie (p 2)
- Licenciements (p. 3)
- Harcèlement moral (p. 4)
- Inaptitude (p 5)
- Rejoignez la CFTC ... (p. 7)
- Equipe CFTC (p. 7)

Elections 2024

Un grand merci à toutes celles et tous ceux qui nous ont accordé leur confiance en votant pour la CFTC nous permettant ainsi d'être représentatifs au niveau de l'UES Inetum.

Les élections passées, nous sommes plus que jamais engagés pour :

- **Défendre** tous les salariés.
- **Défendre le pouvoir d'achat**
- **Améliorer les conditions et la qualité de vie au travail.**
- **Promouvoir l'égalité des chances.**
- Promouvoir la **formation et l'évolution de carrière.**
- Protéger les salariés **contre** toutes formes **d'abus** et de **harcèlement**, contre les **licenciements abusifs.**
- **Défendre l'équilibre travail et vie privée** en veillant au **respect des temps de travail et de déconnexion.**
- **Gérer les œuvres sociales dans les CSE** en étant proche de vous et à votre écoute.
- **Communiquer, informer et échanger** pour mieux relayer et faire entendre vos demandes.

Restons en contact, soit en vous adressant à vos élus régionaux, aux DSC et sur notre site

<https://cftc-inetum.fr>

Révisions salaires

Pour rappel - Les revalorisations fonctionnelles et salariales sont prévues à **3 dates d'effet différentes** dans l'année : **avril, juillet et octobre**. Le comité salaire se réunit en amont de chaque date d'effet pour statuer sur les demandes.

C'est au manager qu'il appartient d'informer les collaborateurs des décisions prises à leurs rencontres. N'hésiter donc pas à questionner votre responsable hiérarchique sur le sujet.

Vos élus CFTC sont à votre écoute et à votre disposition pour vous aider. <https://cftc-inetum.fr>



Le saviez-vous ?

Le CSE est l'entité qui représente et défend la communauté de travail :

- Agit au sein de la politique sociale et économique de l'entreprise
- Acteur en matière de santé et sécurité au travail dans le respect des lois
- Conseille et assiste les salariés
- Gère les activités sociales, culturelles et sportives
- Prend en compte les conséquences environnementales des décisions de l'entreprise

Les élus du Comité Social et Economique (CSE), ont pour rôles :

- o De participer une fois par mois aux réunions plénières du CSE, d'être force de proposition pour l'ordre du jour de ces réunions dans le cadre des œuvres sociales, des questions propres à la vie des salariés appartenant à votre périmètre.
- o De débattre des modalités concernant l'organisation du travail sur votre établissement.
- o De rendre des avis à propos des décisions structurantes pour l'entreprise.
- o D'être proactif sur la gestion des œuvres sociales du CSE.

Le CSEC (Comité Social et Economique central) :

- Statue sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière de l'entreprise
- Intervient au sein de commissions spécialisées telles que :
 - o Economique
 - o Egalité professionnelle
 - o Formation
 - o Aide au logement
 - o CSSCT centrale

Être malade n'interdit pas les congés

Jusqu'ici, les salariés français ne pouvaient pas acquérir de congés pendant un arrêt maladie ni au-delà d'un an d'arrêt pour accident du travail ou maladies professionnelles. Or, la Cour de cassation a rendu, le 13 septembre 2023, des arrêts contraires à ces dispositions propres au droit français... mais non conformes au droit européen. Désormais, ces arrêts de travail ne devront plus empêcher d'acquérir des congés payés, non seulement les semaines légales, mais aussi tous ceux prévus par les conventions collectives.

Pour la CFTC, le dialogue social doit permettre l'application de ce nouveau droit



Licenciement pour motif disciplinaire

Février 2024

Mon employeur envisage de me licencier pour faute aurai-je droit aux indemnités de licenciement ?

Type de licenciements disciplinaires :

- Licenciement pour faute simple,
- Licenciement pour faute grave ou faute lourde.

Les conséquences du licenciement varient selon la qualification retenue par l'employeur. La **faute grave et la faute lourde** prive le salarié d'indemnités de licenciement, contrairement à la faute simple. Le droit aux indemnités de licenciement dépendra donc de la qualification de la faute à l'origine de votre licenciement.

En cas de licenciement vous pouvez **contester** votre licenciement disciplinaire et la qualification retenue par l'employeur devant le Conseil des prud'hommes. C'est alors au juge de déterminer s'il y a eu faute et, le cas échéant, s'il s'agit d'une faute simple, grave ou lourde.

Quelles sont les conséquences d'une faute grave ou lourde commise pendant une période de préavis ?

Si le salarié commet une faute grave ou lourde pendant son préavis (dans le cadre d'une démission ou d'un licenciement), l'employeur est en droit d'interrompre le préavis et d'enclencher une procédure disciplinaire. Dans ce cas le salarié n'effectue pas le préavis jusqu'à son terme et ne perçoit pas la rémunération pour la période du préavis restante.

L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payé, reste due.

Si le salarié est dispensé de préavis, il conserve son droit à l'indemnité compensatrice de préavis. Il perçoit également l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés.



Le harcèlement moral

Février 2024

De quoi parle-t-on ?

Le sujet du harcèlement moral constitue une forte préoccupation en entreprise mais sa reconnaissance est difficile. Aucun critère n'est défini par le code du travail et sa réalité pénale se réalise à l'appréciation de chaque situation par un juge.

Quelques caractéristiques sont cependant essentielles à retenir (Code du travail : article L1152-1 et Code pénal : article 222-33-2-2 modifié par LOI n°2022-299 - art. 13) :

Les agissements doivent être répétés,

- L'intentionnalité (d'harcéler) doit être prouvée.
- Les comportements dégradent les conditions de travail générant ainsi des conséquences sur la santé physique et/ou mentale.

Suis-je harcelé(e) ?

5 types de comportements qui doivent alerter :

Empêcher la victime de s'exprimer : Menaces écrites ou orales, interruptions constantes quand la victime parle, critiques incessantes.

Discréditer la victime dans son travail : Priver de toute occupation, contraindre la victime de tâches tellement inutiles ou absurdes, lui confier des tâches nettement supérieures ou inférieures à ses compétences afin de la discréditer.

Isoler la victime : Attribuer un poste qui l'éloigne des collègues, nier sa présence, ne plus lui adresser la parole ou interdire aux collègues de le faire.

Déconsidérer la victime auprès de ses collègues : Imiter sa démarche, ses gestes afin de la ridiculiser, contrainte d'un travail humiliant où lancer des rumeurs.

Compromettre la santé de la victime : Lui faire réaliser des travaux dangereux ou nuisibles à la santé, la menacer.

Si vous êtes concerné(e), **ALERTEZ**. Ne restez pas isolé(e), contactez vos élus, la médecine du travail (vous pouvez demander un rendez-vous pour un entretien avec le médecin du travail sans en informer l'employeur. Le médecin du travail est tenu au secret professionnel).

L'inaptitude est le constat par le médecin du travail que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste. Plus de 100.000 salariés sont concernés tous les ans par un avis d'inaptitude, ce qui doit nous alarmer d'autant que 95% des déclarations d'inaptitude aboutiraient à un licenciement. Réformé en 2017, le régime de l'inaptitude continue d'être précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation.

RECLASSEMENT : LE TÉLÉTRAVAIL, UNE DES PRÉCONISATIONS POSSIBLES DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de reclassement et doit lui proposer un autre emploi adapté à ses capacités. Pour cela, il doit mettre en œuvre, le cas échéant, des mesures d'adaptation ou d'aménagement du poste de travail. Ces mesures d'adaptation ou d'aménagement sont souvent dictées par les préconisations que peut faire le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude. Cela peut être un aménagement horaire, du matériel ergonomique où le recours au télétravail.

RECLASSEMENT : LE POSTE PROPOSÉ PEUT RELEVER D'UNE CATÉGORIE D'EMPLOI SUPÉRIEURE

Dans sa recherche de reclassement, l'employeur doit prendre en compte tout poste disponible compatible avec l'état de santé du salarié inapte et comparable aux fonctions précédemment exercées.

Aussi n'exécute pas loyalement son obligation de reclassement l'employeur qui exclut de sa recherche de reclassement un poste relevant d'une catégorie d'emploi supérieure. Cette simple différence n'autorise pas l'employeur à l'écarter d'office du champ des possibilités de reclassement nous rappelle le Conseil d'Etat à propos d'un salarié protégé. *CE, 21 juillet 2023 n° 457197*

DÉFAUT DE LICENCIEMENT : LE SALARIÉ PEUT CUMULER INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET SALAIRE

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte, l'employeur peut le licencier dans le cas où il n'aurait pas pu le reclasser. Et si à l'issue du délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, le salarié n'est ni reclassé ni licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Cette règle, d'ordre public, vaut pour tous les cas, qu'il y ait inaptitude à l'emploi que le salarié occupait précédemment ou inaptitude à tout emploi dans l'entreprise (inaptitude « absolue ») et s'applique que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Son objectif est de ne pas laisser un salarié déclaré inapte sans ressource : autrement, l'employeur pourrait être tenté de laisser le salarié dans ses effectifs, sans lui verser de salaire.

PRÉCISIONS SUR LES CONSÉQUENCES DES AVIS D'INAPTITUDE TOTALE À L'EMPLOI

Après un avis d'inaptitude, l'employeur ne peut licencier le salarié inapte que s'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement (dans l'entreprise ou le groupe) répondant aux prescriptions du médecin du travail ;

- si le salarié refuse l'emploi proposé ;
- si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que :
 - Tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
 - Son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La Cour de cassation est venue préciser que dans ces deux derniers cas, l'employeur est dispensé de son obligation de rechercher le reclassement du salarié dans l'entreprise mais aussi dans celles du groupe auquel l'employeur appartient. (Soc. 8 février 2023 n° 21-19.232)

Lorsqu'un avis d'inaptitude est rendu à l'encontre d'un salarié, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'employeur ne peut plus mettre fin au contrat pour un autre motif. Il a par exemple déjà été jugé qu'il ne peut pas prononcer un licenciement pour faute grave après un avis d'inaptitude ou tirer argument des effets dommageables d'une absence prolongée du salarié devenu inapte ni justifier un licenciement par un motif économique.

Ces solutions s'expliquent par le risque important de voir les employeurs tenter de contourner leur obligation de reclassement en cas d'inaptitude et par le fait que l'indemnisation de l'inaptitude professionnelle connaît un régime spécifique.

La Cour de cassation confirme cette solution et va même plus loin en l'appliquant à un cas où un salarié faisait l'objet d'une procédure de licenciement engagée avant la constatation médicale de son inaptitude.

En posant le principe selon lequel, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur ne peut prononcer un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, la Cour de cassation donne une priorité absolue à l'inaptitude comme motif de rupture. L'employeur n'a pas d'autre choix que de mettre en œuvre le licenciement pour inaptitude (la rupture conventionnelle reste toutefois possible). Soc. 8 février 2023 n° 21-16.258.



Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Adrian JACKSON (RSS - Inetum Software)
Dominique CORDEL (IBSF)

Commission Economique

En attente du CSEC

Commission ARTT

Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Centrale SSCT

Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

En attente du CSEC

Commission Participation

Michel le GOUVELLO (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Maxime RINNA
Caroline SABATIER

Commission Mutuelle Prévoyance

Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

En attente du CSEC

Commission environnement

Nora BIZIH (RS)

Commission Logement

En attente du CSEC

Commission Astreintes

Michel le GOUVELLO (RS)

Venez rejoindre la CFTC !

FORMULAIRE à compléter et envoyer à :

Section CFTC Inetum, Bureau E-006, RdC - 7 Rue Touzet Gaillard, 93400 St Ouen – ☎ 01 41 06 55 13

Nom (*)	:	
Prénom (*)	:	
Adresse Personnelle	:	
Tél. mobile (*)	:	
e-mail personnel (*)	:	

TAM (*)	<input type="checkbox"/>	Cadre (*)	<input type="checkbox"/>
Entreprise / Etablissement de rattachement (*) :			

(*) : Champs obligatoires

Vous pouvez nous contacter via notre site : <http://cftc-inetum.fr>

Les Délégués syndicaux CFTC

Local CFTC St Ouen ☎ 01 41 06 55 13

DSC-Responsable groupe	Michel LE GOUVELLO	(06 02 19 01 32)	michel.legouvello@gmail.com
DSC Adjoint / Rhône-Alpes	Pascale DEKESS	(06 04 50 86 19)	dekessp@yahoo.com
DS Rhône-Alpes	Christophe CAILLE	(06 80 10 21 10)	christophe.caille@inetum.com
DS Rhône-Alpes	Yannie TERPEND ORDASSIERE	(04 76 61 30 00)	yannie.terpend-ordassiere@inetum.com
DS Nord	Denis FRANCOIS	(06 61 79 59 16)	denis.francois@inetum.com
DS Nord	Gerard LEPINE	(03 20 12 85 48)	denis.francois@inetum.com
RSS Grand Ouest	Nicolas GUILLON	(06 62 08 80 41)	nicolas.guillon@inetum.com
RSS Software	Adrian JACKSON	(05 59 69 96 96)	adrian.jackson@laposte.net
DS IBSF	Dominique CORDEL	(06 25 62 43 43)	dominique.cordel@inetum.com