



Syndicat

cftc

SYNDICAT NATIONAL +X

www.cftc-bp.fr

N°21 - JUIN 2024

CFTC Banque Populaire Le Mag'

Cher collègues,

À quelques jours des prochains congés estivaux, voici la dernière édition du Mag CFTC Banque Populaire que vous êtes nombreux à attendre.

Les actualités pratiques et/ou sociales que nous vous communiquons au fil des mois semblent faire l'unanimité ; d'ailleurs vous êtes toujours plus nombreux à nous encourager, ce dont nous vous remercions.

Depuis plus de six ans maintenant, nous sommes à vos côtés et à votre écoute.

Vous nous sollicitez régulièrement ; n'hésitez pas à contacter nos équipes CFTC locales : BP MED, BP ALC, BP OC, BP ACA, SBE, CASDEN, BP Rives de Paris et BRED.

Nous apporterons toutes les réponses à vos questions d'ordre professionnel : salaires, I/P, PEE, mutuelle, retraite, congés spécifiques, télétravail, défense de vos droits...

Retrouvez-nous également sur notre blog : www.cftc-bp.fr

Vous pouvez également rejoindre nos équipes localement afin de défendre les intérêts de tous les collègues de votre établissement.

Sachez qu'à la CFTC, vous pouvez bénéficier de multiples formations thématiques qui compléteront parfaitement votre engagement.

Dans l'attente du plaisir de vous retrouver à la rentrée, nous vous souhaitons de passer un bel été...

Bien à vous tous,

Pascal de FRÉMONT,
Président du Syndicat National
CFTC BP - 06 83 15 71 45



- DÉMISSION : LE DÉCODEUR CFTC...
- FAUT-IL LÉGIFÉRER SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS ?
- FAUT-IL FAVORISER LE RECOURS AU PLAN D'ÉPARGNE-RETRAITE ?



**SYNDICAT NATIONAL CFTC
BANQUE POPULAIRE**

«Quand le vent du changement se lève, les uns construisent des murs, les autres des moulins à vent...»

DÉMISSION : LE DÉCODEUR CFTC...



Un salarié en CDI est libre de démissionner à tout moment sans avoir à justifier son choix. C'est un droit prévu par le Code du travail, auquel l'employeur ne peut s'opposer. Comment démissionner de son emploi ? Quel est le préavis à respecter ? Le salarié qui démissionne a-t-il droit au chômage et à des indemnités de fin de contrat ? Le point sur ce qu'il faut savoir avant de poser sa démission !

Qu'est-ce qu'une démission ?

La démission est une rupture unilatérale du contrat de travail à la seule initiative du salarié. Elle n'a pas à être motivée et s'impose à l'employeur qui ne peut la refuser. Le salarié est libre d'exercer son droit à la démission à tout moment, même si son contrat de travail est suspendu (pendant un arrêt maladie ou un congé maternité par exemple).

Qui peut démissionner ?

La démission est réservée au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) ne peut pas prendre l'initiative de rompre son contrat de travail avant l'échéance fixée. La rupture anticipée d'un CDD n'est en effet possible que dans certains cas prévus par la loi : force majeure invoquée par l'employeur, faute grave du salarié, accord des deux parties...

Comment donner sa démission à l'employeur ?

La loi n'oblige pas le salarié à formaliser sa démission par écrit. Une démission notifiée verbalement à l'employeur est donc valable, sauf convention collective imposant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

En quoi consiste la présomption de démission ?

La loi "Marché du travail" du 21 décembre 2022, complétée par un décret du 17 avril 2023, a créé une présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire : le salarié qui abandonne son poste et ne reprend pas le travail peut être présumé démissionnaire après un délai de 15 jours calendaires (week-ends et jours fériés compris) à compter de sa mise en demeure par l'employeur.

Présomption de démission : quelle est la procédure ?

Pour pouvoir considérer le salarié comme démissionnaire, l'employeur doit d'abord le mettre en demeure, par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste. La présomption de démission n'est applicable qu'après un délai de 15 jours calendaires si le salarié a manqué aux deux obligations (justifier son absence et reprendre le travail).

Pour justifier son absence, le salarié doit faire valoir, en réponse à la mise en demeure, un motif légitime de nature à faire obstacle à la présomption de démission : raisons médicales, exercice du droit de retrait (en cas de danger grave et imminent), exercice du droit de grève, refus d'exécuter une instruction contraire à la réglementation...

Démission : le salarié peut-il revenir sur sa décision ?

Une démission claire et non équivoque est définitive. Le salarié ne peut pas se rétracter, sauf avec l'accord de son employeur. Dans certaines situations exceptionnelles, notamment lorsque la volonté de démissionner est ambiguë, le salarié peut revenir sur sa décision. Si l'employeur accepte cette rétractation, le contrat n'est pas rompu et se poursuit normalement. En cas de refus de l'employeur, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes. S'il est en mesure d'apporter la preuve qu'il a démissionné sous la contrainte, la rupture de son contrat de travail peut être requalifiée en licenciement, ouvrant droit à des dommages-intérêts.

Quand débute le préavis en cas de démission ? Quelle est sa durée ?

En règle générale, le salarié qui démissionne doit effectuer un préavis. Ce préavis démarre à la date à laquelle l'employeur prend connaissance de la démission du salarié, c'est-à-dire, le plus souvent, à la réception de la lettre de démission.

La durée du préavis n'est pas fixée par la loi, hormis pour certaines catégories de salariés (journalistes, VRP). Le délai à observer entre la notification de la démission à l'employeur et la rupture effective du contrat de travail peut être précisé par une convention collective, un accord d'entreprise ou le contrat de travail du salarié. À défaut, il résulte des usages pratiqués dans l'entreprise, la profession ou la localité. Il est généralement égal à :

- 1 semaine pour les ouvriers ;
- 1 mois pour les employés, agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les ingénieurs, cadres et assimilés.

Le préavis de démission peut-il être interrompu ou suspendu ?

En principe, le préavis ne peut pas être interrompu ni suspendu. Il peut néanmoins être suspendu et reporté dans certaines situations :

- en cas d'**accident du travail** survenant au cours du préavis (le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail et prolongé d'autant) ;
- en cas de **maladie professionnelle** entraînant un **arrêt de travail** au cours du préavis (le préavis est suspendu pendant la durée de l'arrêt et prolongé d'autant) ;
- en cas d'**accord entre le salarié et l'employeur** ;
- dans d'autres cas éventuellement prévus par des **dispositions conventionnelles** (convention collective, accord d'entreprise...).

Le salarié qui démissionne peut-il être dispensé de préavis ?

Certains salariés sont autorisés par la loi à quitter leur poste sans préavis :

- les salariées enceintes ;
- les salariées qui décident de démissionner à l'issue d'un congé maternité pour élever leur enfant ;
- les bénéficiaires d'un congé pour création d'entreprise ;
- les journalistes, en application de la clause de conscience.

En dehors de ces situations, le salarié peut demander à être dispensé de l'exécution de son préavis, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter. Aucun salaire pour la période du préavis non effectuée n'est dû au salarié.

Quels sont les autres droits et devoirs du salarié en cas de démission ?

Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence, celle-ci doit être respectée après la démission.

Si le salarié démissionne avant d'avoir pu bénéficier de la totalité de ses congés payés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés versée par l'employeur.

En principe, la démission n'ouvre pas droit au versement d'une allocation chômage par Pôle emploi, mais certaines situations font désormais exception (démission en vue d'un projet de reconversion professionnelle ou démissions considérées comme légitimes par l'Assurance chômage).

Quels documents de fin de contrat doivent être remis au salarié ?

À la rupture du contrat de travail, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation destinée à Pôle emploi ;

un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs - mobilières épargnées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place par l'entreprise, le cas échéant (participation, intéressement, plan d'épargne retraite...).



FAUT-IL LÉGIFÉRER SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS ?

Mi-mars, la CFTC et les autres organisations syndicales représentatives ont été sollicitées par la commission des affaires sociales de l'assemblée nationale, en vue de déterminer s'il serait souhaitable d'encadrer législativement la semaine de quatre jours. La Confédération a pu y présenter ses positionnements relatifs à ce mode de répartition du temps de travail, qui doit selon elle davantage être expérimenté et évalué, avant d'être éventuellement délimité par la loi.

Si elle peut favoriser un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle, la semaine de quatre jours n'est pas nécessairement exempte de défauts, quitte à parfois nuire aux intérêts des salariés. A première vue, cette nouvelle organisation du temps de travail est pourtant largement plébiscitée par les travailleurs : d'après une enquête conduite par le cabinet de recrutement Walters People auprès d'un millier de professionnels, la généralisation de la semaine de quatre jours en entreprise serait quasi unanimement approuvée par les salariés français. Ce changement de rythme professionnel est globalement perçu par les sondés comme un moyen de favoriser leur bien-être, en bénéficiant de davantage de temps pour leur famille, leurs amis, mais aussi pour leurs hobbies et loisirs. Les salariés avec des enfants en bas âge mettent aussi en avant, en plus du temps passé avec eux, la possibilité de faire des économies de garde et de transport..



Une semaine plus courte, mais des journées parfois plus longues

En pratique, la CFTC relève néanmoins qu'il y a aujourd'hui un fort contraste entre les avantages pointés dans les sondages effectués auprès des salariés, et la réalité des faits. Si la semaine de quatre jours est de plus en plus expérimentée chez nos voisins européens, elle s'accompagne aussi très souvent d'une réduction du temps de travail hebdomadaire. En Islande, elle a par exemple concerné 2000 salariés du secteur public entre 2015 et 2019, qui ont travaillé 35 heures par semaine, au lieu de 40 auparavant. Une réduction du stress professionnel et une amélioration du bien-être des travailleurs – qui n'avaient pas vu leur productivité baisser – avaient alors été constatées. Néanmoins, la majorité des expérimentations se développant en France ne visent pas à réduire le temps de travail hebdomadaire, plutôt à le condenser sur quatre jours.

Le cas échéant, les avantages présumés de la semaine de quatre jours semblent supplantés par les contraintes qui lui sont liées : ces journées à forte amplitude horaire ne sont, par exemple, pas forcément compatibles avec les horaires des crèches des enfants des salariés. La longueur de ces journées peut également mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs,

, notamment ceux qui officient dans certains secteurs ou métiers spécifiques. En outre, relevons que le cadre juridique actuel ne prévoit pas de disposition particulière pour encadrer ce nouveau rythme de travail : quand les entreprises ne sont pas soumises à des dispositions sur la répartition du temps de travail dans la semaine (prévues par un décret professionnel ou un accord de branche) elles ont la possibilité de mettre en place unilatéralement la semaine de quatre jours, sous réserve de respecter la durée maximale légale journalière de travail (10 heures). Si l'entreprise est à contrario tenue de respecter des conventions collectives ou régulations régissant spécifiquement le temps de travail, la semaine de quatre jours ne peut être adoptée que suite à un accord avec les salariés et leurs représentants.

Poursuivre les expérimentations

Compte tenu des risques physiologiques et psychosociaux que la semaine de quatre jours peut générer – surtout à temps de travail hebdomadaire inchangé – la CFTC considère qu'une intervention législative pourrait être souhaitable, pour simplifier et encadrer le recours à ce mode de répartition du temps de travail. Néanmoins, cette volonté de légiférer doit être guidée par la volonté ou non d'encourager la mise en œuvre de cette organisation. Or, à ce stade, la CFTC ne soutient pas une mise en place généralisée de la semaine de quatre jours. Elle se prononce plutôt en faveur d'une poursuite de son expérimentation, dans divers secteurs. Cette évaluation multisectorielle devra, à terme, permettre de peser le pour et le contre du dispositif, notamment en déterminant son impact sur les salariés en matière de santé-sécurité (qui sera variable en fonction des métiers concernés). La CFTC estime en effet que la semaine de quatre jours ne doit pas être considérée comme une solution uniforme : elle est un sujet de dialogue social qui doit être débattu au sein de l'entreprise, dans le respect des normes et régulations qui ont été préalablement décidées au niveau de la branche.



FAUT-IL FAVORISER LE RECOURS AU PLAN D'ÉPARGNE-RETRAITE ?

Consultée mi-mars par la commission des Finances de l'Assemblée nationale dans le cadre d'une mission d'information sur la fiscalité de l'épargne-retraite, la CFTC a pu pointer les bienfaits mais aussi les risques liés à ce produit d'épargne. Si la Confédération juge que le plan d'épargne-retraite (PER) peut constituer un complément de revenus appréciable pour les retraités, elle insiste sur la nécessité de conserver son caractère facultatif, pour éviter que ce dispositif de retraite par capitalisation ne soit à l'avenir utilisé comme un moyen de combler d'éventuels manques du système obligatoire par répartition.

Dans le sillage d'une population vieillissante et de la loi Pacte de 2019 – qui avait harmonisé et simplifié leur fonctionnement – les plans d'épargne-retraite (PER) connaissent un succès croissant, année après année. Fin mars 2023, ce produit d'épargne, qui vise à se constituer un complément de revenus à la retraite, concernait 7,4 millions de français, un chiffre alors en hausse de 1,8 million sur un an (+ 32 % environ). Mi-mars 2024, la commission des Finances de l'assemblée nationale a ainsi sondé les partenaires sociaux sur la nécessité de faciliter le recours au PER (notamment via une fiscalité plus attractive) ainsi que sur son articulation avec la retraite obligatoire de base et la retraite complémentaire.

Maintenir le caractère facultatif du PER

A ce titre, la CFTC a d'abord souhaité rappeler que le PER, à l'image de l'intéressement et de la participation, pouvait être un dispositif intéressant pour les salariés, mais seulement à condition qu'il demeure accessoire. D'abord, parce qu'il s'inscrit dans une temporalité très longue : les sommes placées sur un PER ne sont – sauf cas particuliers – accessibles qu'une fois que les travailleurs ont effectivement pris leur retraite. Pour rappel, les versements sur un PER sont déductibles de l'impôt sur le revenu, même si cet abattement est plafonné. De plus, l'abondement des PER (le versement effectué par l'employeur, pour compléter ceux de leurs salariés sur leur dispositif d'épargne) est exonéré de cotisations sociales. A cet égard, encourager le recours au PER – par exemple en lui greffant de nouvelles dispositions légales visant à faciliter son usage – pourrait participer à fragiliser le pouvoir d'achat des travailleurs : les employeurs pourraient en effet choisir d'abonder plus généreusement le PER de leurs salariés – un procédé exempt de cotisations – plutôt que d'augmenter leurs salaires. De quoi, aussi, potentiellement fragiliser notre modèle social, du fait de ces exonérations de cotisations dont bénéficient les sommes placées sur ces produits d'épargne. Les plans d'épargne-retraite, comme d'autres mécanismes de partage de la valeur en entreprise, ne doivent en somme pas se substituer aux revalorisations salariales : seules ces dernières permettent à la fois de soutenir le pouvoir d'achat, de partager immédiatement la valeur et de générer des droits contributifs, en plus de permettre une participation à l'effort fiscal.

Préserver la centralité de la retraite par répartition

Par ailleurs, la CFTC estime que les droits à la retraite primaire et complémentaire acquis par les cotisants durant leur carrière doivent suffire à leur assurer une pension digne et cohérente. La mobilisation des sommes sur le plan d'épargne-retraite doivent, elles, faire office de complément facultatif à ces régimes de base et non pas de béquille salvatrice, pour assurer aux cotisants une retraite décente.

En outre, si les dispositifs d'épargne-retraite peuvent constituer des produits intéressants pour ceux qui ont les moyens d'y souscrire, il est important de rappeler qu'une large majorité de salariés n'en bénéficie pas. Ainsi, si 9,8 millions de personnes sont titulaires d'un PER, il faut noter que le tissu productif compte 27 millions de salariés et donc qu'une majorité de travailleurs ne profitent pas de ce dispositif. Quelle qu'en soit la raison, on peut légitimement estimer que nombre d'entre eux n'ont tout simplement pas les moyens de thésauriser pour leurs vieux jours. Si chacun est heureusement libre de faire les choix qui lui conviennent en fonction de ses capacités de gains, il ne serait pas juste que les mécanismes collectifs, fonctionnant dans une logique de solidarité intergénérationnelle, se voient fragilisés par une automatisation des systèmes par capitalisation.

Pour l'organisation syndicale que nous sommes, la popularité croissante des PER n'est pas sans risques, alors que le succès graduel du dispositif a parallèlement suivi les différentes réformes des retraites, qui ont durci les règles de calcul des pensions. A ce titre, notre organisation réinterroge le bien-fondé de la dernière réforme du système de retraites, qui avait essentiellement visé à rehausser l'âge légal de départ de 62 à 64 ans : conjuguée à une politique d'évolution des salaires qui peine à décoller, elle pourrait favoriser une déviation naturelle vers les dispositifs d'épargne-retraite. Pour la CFTC, l'épargne-retraite ne doit en aucun cas être un complément visant à compenser une éventuelle diminution tendancielle des pensions, qui serait la conséquence d'une insuffisance structurelle des prestations issues des régimes obligatoires fonctionnant par répartition. L'étanchéité entre les régimes de retraite obligatoire et les mécanismes d'épargne-retraite doit ainsi être préservée, tout comme leur caractère facultatif. En somme, la CFTC considère que faciliter le recours à l'épargne-retraite, notamment via une fiscalité plus avantageuse, n'est actuellement pas indiqué. L'entrée en résonance de l'épargne-retraite avec les régimes fonctionnant par répartition constitue notamment, aux yeux de notre organisation, un risque important. Pour la CFTC, l'urgence demeure ainsi la faculté des salariés à vivre dignement de leur salaire, celle-ci devant permettre de générer un volume de cotisations suffisant au maintien d'un système de retraite par répartition, qui assure une solidarité entre les générations.

Source : Confédération CFTC



En cas de litige avec votre employeur, vous avez la possibilité de saisir les Prud'hommes.

Comment adresser votre demande ?

Comment se déroule la procédure ?

Cate, notre Youtubeuse, vous aide à y voir plus clair...

