

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



## A consulter d'urgence : le guide pratique sur les violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ?

L'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) et l'Organisation des Nations unies (ONU) Femmes France ont publié en octobre dernier un guide pratique d'information intitulé « Violences faites aux femmes : quels rôles pour les DRH et les managers ? ». Il entend apporter un **éclaircissement sur les violences conjugales et les violences au travail** qui sont aujourd'hui **largement sous évaluées**, notamment dans les entreprises, afin d'y répondre au mieux dans les organisations et d'assurer la **prise en charge des victimes**.

Le guide fournit en quelques sortes une **boussole de référence pour traiter au mieux le sujet des violences faites aux femmes, en particulier dans l'environnement professionnel, et ainsi prodiguer aux victimes les orientations et soutiens dont elles ont besoin dans ces épreuves**. A ce titre, il intéressera également les **élus des CSE**, les **membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail**, et évidemment les **référénts harcèlement sexuel et agissements sexistes**.

Rappelons qu'**une femme sur deux en France a déjà été confrontée à des violences sexistes et sexuelles au cours de sa vie professionnelle** et que **près d'une sur trois a déjà été harcelée ou agressée sexuellement sur son lieu de travail au cours de sa vie professionnelle**. Concernant les **agissements sexistes** (agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant mais qui, contrairement au harcèlement, ne suppose pas la répétition dans le temps), c'est **près de huit femmes sur dix qui en sont régulièrement victimes sur leur lieu de travail**.

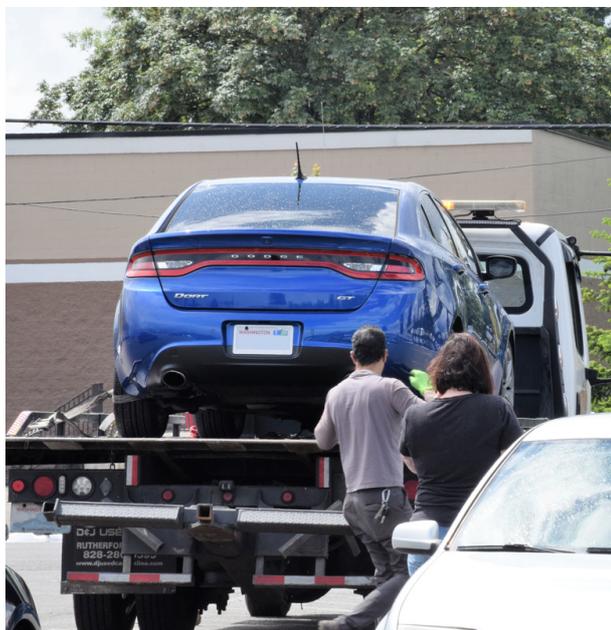
S'il appartient évidemment à **l'employeur** de mettre en œuvre des **actions de prévention**, des **processus de signalement** et de **traitement des faits** (notamment par des sanctions exemplaires), **c'est selon nous l'ensemble de la collectivité de travail qui doit faire bloc pour endiguer ces comportements répréhensibles**. Il appartient en effet à tous de participer à l'**instauration d'un climat de confiance, de sécurité et de confidentialité** pour que ces questions soient enfin traitées.

## Véhicule de fonction : que se passe-t-il en cas d'infractions hors temps de travail ?

Un salarié disposant d'une voiture de fonction peut-il être sanctionné, voir licencié, pour avoir commis à plusieurs reprises des excès de vitesse lors de son trajet domicile-travail ?

La Cour de cassation s'est prononcée sur cette question à l'occasion d'une affaire concernant un salarié mécanicien autonome sur chantier. Celui-ci avait été **licencié pour motif disciplinaire suite à plusieurs infractions au Code de la route, principalement des excès de vitesse, commises avec son véhicule de fonction lors de ses trajets entre son travail et son domicile et inversement.**

Son employeur considérait que ces infractions étaient rattachables à sa vie professionnelle, même si elles avaient été commises en dehors de ses heures de travail.



Les juges de la Cour de cassation n'ont pas été de cet avis. Ils rappellent en effet qu'un « motif tiré de la vie personnelle du salarié (en l'espèce les infractions au code de la route), ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ».

Or, les infractions commises « ne pouvaient être regardées comme une méconnaissance par le salarié de ses obligations découlant de son contrat, ni comme se rattachant à sa vie professionnelle ». D'autant plus que d'une part, ces infractions étaient hors temps de travail, donc lorsque le salarié n'était pas à la disposition de son employeur, que d'autre part son véhicule de fonction n'avait pas subi de dommages et qu'enfin, le comportement du salarié, certes répréhensible, n'avait pas eu d'incidence sur ses obligations salariales.

Cette décision, logique au regard de la jurisprudence passée de la Cour de cassation, aurait toutefois été différente en cas d'accident de la route endommageant le véhicule de fonction. Les juges du Quai de l'Horloge ont en effet déjà confirmé récemment[1] le licenciement d'un salarié auteur d'un accident de la route alors qu'il circulait, avec sa voiture de fonction, en état d'ébriété à la suite d'un salon professionnel.

Soc. 4 octobre 2023 n° 21-25.421

[1] Soc. 19 janvier 2022 n° 20-19.742

## BDESE : l'employeur doit-il nécessairement engager une négociation préalable à sa mise en place ?

---

La base de données économique, sociale et environnementale (BDESE) est l'**outil indispensable du CSE pour ses consultations**. Elle rassemble en effet, l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes, et doit être mise à disposition du CSE par l'employeur. Elle est obligatoire depuis 2014 pour les entreprises de plus de 300 salariés et depuis 2015 pour celles de moins de 300 salariés.

Certaines interrogations persistaient cependant concernant sa mise en place : l'employeur doit-il obligatoirement entamer une négociation pour sa mise en place ou peut-il le faire directement sans passer par la « case » négociation ?

Étonnamment, la Cour de cassation décide concernant la base de données économiques, sociale et environnementale que « **la négociation préalable d'un accord prévu à l'article L. 2312-21 du Code du travail ne présente pas de caractère obligatoire** ».

Il en résulte que **l'employeur peut tout à fait mettre en place la BDESE de manière unilatérale, sans même tenter de négocier un accord collectif avec les partenaires sociaux** sur ce sujet puisque, selon la Cour de cassation : « l'employeur n'avait commis aucun manquement en s'abstenant d'engager des négociations avec les organisations syndicales ».

Cette décision a de quoi surprendre car dans d'autres domaines, notamment la détermination des établissements distincts, ou la mise en place du vote électronique aux élections professionnelles, ce n'est que si la négociation échoue que l'employeur peut procéder par voie unilatérale.

Par cette décision, la Cour de cassation risque largement freiner les possibilités de négociation autour de la BDESE puisque les employeurs ont tout intérêt à appliquer les dispositions supplétives (et minimales) du Code du travail. C'est selon nous une grave erreur quand on sait ce que cette « échappatoire » des dispositions supplétives à produit concernant la mise en place du CSE (absence quasi totale de négociations concernant les règles de fonctionnement, les moyens ou encore les missions du CSE, encouragée par le fait que des dispositions supplétives s'appliqueront).

Il nous semble en effet paradoxal de vanter la possibilité de négocier un CSE « sur mesure », ou en l'espèce, une BDESE adaptée à son entreprise quand des dispositions minimales trouveront, quoi qu'il arrive, à s'appliquer.

Soc. 4 octobre 2023 n° 21-25.748



## Enfin plus de transparence lors de la conclusion d'un contrat de travail

Un décret du 30 octobre 2023, applicable à compter du 1er novembre 2023, vient renforcer les informations que les employeurs doivent communiquer à leurs salariés concernant leurs relations de travail. Aussi les employeurs devront désormais fournir notamment aux salariés :

- les **éléments de la rémunérations** (indiqués séparément), y compris les **majorations pour heures supplémentaires**, la périodicité et les modalités de paiement ;
- la **durée du travail** quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence et les conditions dans lesquelles le salarié peut être amené à effectuer des heures supplémentaires ;
- les **régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié**, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont le salarié bénéficie collectivement ;
- la **procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail**.

Applicable à toute nouvelle embauche, ce décret prévoit aussi la possibilité pour les salariés embauchés avant le 1er novembre 2023 de demander la communication de ces éléments à tout moment auprès de son employeur. L'employeur sera tenu d'y répondre au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires ou 1 mois en fonction de l'information demandée.

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



Retrouvez la CFTC  
Cadres sur les  
réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres  
Ugica



[www.cftc-cadres.fr](http://www.cftc-cadres.fr)

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé  
CPPAP n° 1023 S 06214



**cftc**  
Cadres