

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

17 juin 2025



C'EST LA SEMAINE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ! Du 16 au 20 juin, plus de **50 évènements** ont lieu pour s'informer sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) ([ici](#)). La semaine est placée sous le thème « Parler du travail, c'est productif ». Une condition essentielle pour agir en matière de QVCT est de **discuter collectivement des enjeux de santé au travail et de performance globale** afin de trouver des **solutions adaptées** ayant pour objectif de reconnaître l'**expertise de chacun**, favoriser un **travail de qualité** et accompagner les **évolutions de l'entreprise**. Cette semaine fait aussi écho à la grande cause nationale 2025 « **Parlons santé mentale !** ».

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

PORTRAITS STATISTIQUES DE BRANCHES PROFESSIONNELLES. En 2023, **19,1 millions** de salariés étaient couverts par une convention collective de branche de plus de 5 000 salariés ([ici](#)). Le **salairé mensuel net moyen** est très variable d'une convention collective de branche à une autre (**3 790 € pour la branche Syntec** contre **2 090€ pour celle des hôtels, cafés, restaurants**), et dépend de la composition de la main-d'œuvre (**68% de cadres dans la branche Syntec** contre **8% dans celle des hôtels, cafés, restaurants**). Ces branches sont plus ou moins féminisées et, toutes branches confondues, le **salairé net moyen des femmes est inférieur de 14,7 % à celui des hommes**.



[En savoir plus](#)



DISPENSE DE RECLASSEMENT : PAS DE NOTIFICATION DES MOTIFS S'OPPOSANT AU RECLASSEMENT. Il résulte d'un arrêt du 11 juin ([ici](#)) rendu par la Cour de cassation que lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail **avec dispense de reclassement**, l'employeur n'est pas tenu, avant d'engager la procédure de licenciement, de notifier par écrit au salarié les motifs s'opposant à son reclassement. Par ailleurs, il ne peut pas non plus être reproché à l'employeur de ne pas avoir recherché de poste de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise. Cet arrêt comble donc le vide juridique de l'article L.1226-2-1 du Code du travail.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN NOUVEL ACCORD TELETRAVAIL CHEZ COCA-COLA EUROPACIFIC PARTNERS. Depuis le 1^{er} avril dernier, les salariés de Coca-Cola Europacific Partners France bénéficient d'un nouvel accord, à durée indéterminée, **fixant les conditions de recours au télétravail régulier ou occasionnel sur les emplois sédentaires** ([ici](#)). Par ailleurs, cet accord comprend des dispositions spécifiques relatives au **télétravail des itinérants**, qui bénéficient notamment d'une **indemnité d'occupation du domicile** dont le montant est revalorisé annuellement.



[En savoir plus](#)



LE TRANSFERT CONVENTIONNEL DES CONTRATS DE TRAVAIL

Le transfert du contrat de travail qui ne s'opère pas légalement en vertu de l'article L.1224-1 du code du travail peut être conventionnel.

LA TO DO LIST

Conditions	L'accord collectif s'applique aux contrats qu'il vise et aux conditions qu'il définit (il ne s'applique toutefois pas aux travailleurs étrangers en situation irrégulière). L'accord collectif qui prévoit la reprise du personnel en cas de perte d'un marché pose généralement plusieurs conditions : l'entreprise sortante doit fournir au repreneur un certain nombre d'indications relatives au personnel affecté au marché et susceptible d'être repris, voire parfois informer chaque salarié bénéficiant de la garantie d'emploi qu'il doit se présenter au lieu de prise de service lors du changement de prestataire. De son côté, l'entreprise entrante doit se faire connaître de l'ancien titulaire dans les conditions prévues par l'accord.
Accord du salarié	Le transfert du salarié chez un autre employeur, qui ne résulte pas d'une disposition légale, ne peut pas être imposé au salarié. Celui-ci doit donner son accord exprès . Ce principe, ayant été édicté dans le seul intérêt du salarié, ne peut être invoqué que par lui. En réalité, deux situations peuvent être distinguées : - Soit le changement de prestataire s'accompagne d'un transfert d'une entité économique autonome : dans ce cas, peu important que l'activité soit couverte par un accord, le contrat est transféré et le salarié ne peut pas refuser ; - Soit il ne s'accompagne pas du transfert d'une entité économique autonome : dans ce cas, le salarié doit accepter le changement d'employeur car la reprise du contrat de travail par le nouvel exploitant en application d'un accord collectif n'entraîne pas, en soi, application de L.1224-1 sans transfert d'une entité économique autonome.
Egalité de traitement	Lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats ont été poursuivis . Ainsi, il est permis de maintenir des disparités de traitement, y compris entre salariés d'un même site.
Statut collectif	Les accords collectifs d'entreprise ne sont pas « mis en cause » par le changement de prestataire, si les conditions de L.1224-1 du code du travail ne sont pas réunies. Quant aux usages, il résulte de la jurisprudence que leur transfert dépend de la rédaction de la convention collective.