

# RECLAMATIONS

## **FO 202306-01 – REVALORISATION DU MONTANT DES TITRES RESTAURANT ET DES INDEMNITES KILOMETRIQUES**

De nombreux salariés, dont des managers, sont revenus vers **FO** récemment pour dire que le montant du titre restaurant et le montant des indemnités kilométriques ne sont pas assez élevés et souhaitent une revalorisation. Les montants actuels, notamment compte-tenu de la hausse des prix alimentaires et du coût des carburants, font que les frais de déplacement ne permettent pas de couvrir les frais.

**FO** a essuyé un revers à sa demande de revalorisation dans le cadre des négociations de début d'année.

1. **FO** profite de cette nième remontée de salariés pour demander si l'employeur souhaite revenir sur son refus de revaloriser les frais professionnels notamment au regard des dispositions de la convention collective.

## **FO 202306-02 – MISSION & FRAIS PROFESSIONNELS**

1. Comment puis-je estimer le montant de l'enveloppe qu'on peut demander pour un déplacement dans le cadre d'une mission éloignée de notre agence et de notre résidence ?

2. Est-ce le souhait de la direction de faire en sorte que chaque proposition de déplacement donne lieu à une négociation entre le manager et le consultant pour obtenir une prise en charge des frais professionnels qui s'approche le plus possible de ce à quoi un consultant a droit légalement ?

## **FO 202306-03 – FRAIS PROFESSIONNELS INSUFFISANTS**

Dans le cadre d'un déplacement, j'ai eu une prise en charge totalement insuffisante pour couvrir les frais d'hébergement dans un hôtel, et ce après d'âpres discussions.

Je me suis retrouvé à devoir chercher un studio pour le louer, mais la grande majorité des annonces comprennent des frais d'agence particulièrement élevés (1 à 3 mois de loyer).

J'ai donc loué un studio à un particulier trouvé sur le boncoin. Ce studio n'était pas équipé d'internet et le manager ne considérait pas un abonnement à internet comme des frais professionnels, je devais télétravailler en 4G. Après mon départ, la propriétaire a refusé de me rendre la caution, alors j'ai dû saisir le tribunal pour pouvoir récupérer le montant qu'elle retenait.

1. Est-ce la situation normale d'un déplacement professionnel ?

2. Pour quelles raisons je me trouve à devoir gérer autant de difficultés pour pouvoir travailler ?

J'ai quitté le studio en 2021. Il semble que je n'aurai pas le remboursement de toute la caution, et le procès a occasionné des frais.

3. Pourrais-je prétendre au remboursement de ces frais ?

4. A qui devrais-je m'adresser alors que j'ai changé 3 fois de manager depuis ?

5. Si je suis en déplacement professionnel et que j'ai une prise en charge quotidienne insuffisante et que je dois par conséquent louer un studio, que se passe-t-il si je ne travaille pas pendant la totalité du mois ?

**FAIRE QUE LES SALARIES AIENT UNE MEILLEURE VIE DANS L'ENTREPRISE**

6. Si je prends 2 semaines de congés ou si je suis en arrêt maladie, alors la prise en charge de l'employeur qui est proportionnelle au nombre de jours travaillés n'est pas suffisante, que dois-je faire dans ce cas-là ?

**FO 202306-04 – DISPENSE D'ADHESION A LA MUTUELLE OBLIGATOIRE**

L'adhésion aux régimes de prévoyance complémentaire mis en place doit être obligatoire pour tous les salariés ou pour ceux entrant dans le champ des catégories de personnel couvertes (c. séc. soc. art. R. 242-1-6).

Toutefois, la réglementation offre des possibilités de dispense d'affiliation limitativement énumérées.

En effet, la réglementation prévoit que l'acte prévu dans l'entreprise (accord collectif, décision unilatérale ou ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise) instituant une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, peut prévoir la faculté pour les salariés relevant de certaines catégories d'être dispensés de l'adhésion au dispositif (c. séc. soc. art. D. 911-4).

Ainsi, le régime peut notamment autoriser les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année (c. séc. soc. art. D. 911-4, renvoyant à R. 242-1-6, 2°, f). Selon l'administration, il peut notamment s'agir d'une autre couverture collective et obligatoire.

Dans un arrêt du 7 juin 2023, la Cour de cassation a précisé que la dispense d'adhésion au régime complémentaire collectif et obligatoire mis en place dans l'entreprise du salarié n'est pas subordonnée à la justification qu'il bénéficie en qualité d'ayant droit à titre obligatoire de la couverture collective et obligatoire de son conjoint.

1. Comment l'employeur vérifie-t-il qu'un(e) salarié(e) ne bénéficie pas par ailleurs d'un régime complémentaire en tant qu'ayant-droit avant d'imposer l'adhésion au régime de l'entreprise ?

**FO 202306-05 – INDEMNISATION DES ARRETS MALADIE**

1. Comment est appliqué le maintien de salaire prévu par la Convention Collective et le contrat de prévoyance ?

2. Pouvez-vous me dire où je peux trouver maintenant cette information, dans quels documents ?

J'ai cherché dans les documents de prévoyance et dans livre d'accueil mais je n'ai pas trouvé.

3. Quelles sont les différences entre les cadres/non cadres et en fonction de l'ancienneté ?

4. Quels sont les conditions, les durées, les carences, les montants, les taux ?

---

**FO 202306-06 – CONGE PARENTAL D'ÉDUCATION**

---

Depuis le 11 mars 2023, tout salarié ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise peut prétendre à un congé parental d'éducation quelle que soit la date d'obtention de cette ancienneté (art. L. 1225-47 du Code du Travail). Peu importe désormais que cette ancienneté soit acquise après la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption.

1. Comment l'employeur compte-t-il communiquer cette information aux salariés ?

---

**FO 202306-07 – CONGE DE PATERNITE & PARTICIPATION AUX RESULTATS**

---

Quel que soit le mode de répartition retenu par l'accord de participation aux résultats, le salarié qui a pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant sur la période de calcul des droits à participation est désormais considéré comme ayant été présent durant ce congé (art. L. 3324-6 du Code du Travail). Ainsi le congé de paternité s'ajoute à la liste des absences déjà assimilées à une durée de présence pour la répartition de la réserve spéciale de participation.

1. L'employeur a-t-il pris en compte cette nouvelle disposition pour le prochain calcul de la participation ?
2. A partir de quand va-t-il l'appliquer ?

L'accord d'entreprise de l'UES (groupe) ASTEK ne prévoit pas ce cas.

3. L'employeur envisage-t-il la mise en place d'un avenant ?

---

**FO 202306-08 – MECENAT**

---

Je dois réaliser une mission en mécénat en télétravail depuis mon domicile.

1. Ai-je bien droit à l'indemnité de télétravail ?
2. Que dois-je faire pour l'obtenir ?
3. Si je ne souhaite pas utiliser mon ordinateur personnel, auprès de qui dois-je m'adresser pour avoir un prêt de matériel ? Est-ce la responsable du mécénat ?

---

**FO 202306-09 – ABSENCE D'ORDRE DE MISSION**

---

Bien que je demande à mon manager d'avoir mon ordre de mission, il ne me répond pas.

1. Est-ce normal de ne pas avoir d'ordre de mission ?
2. Pourquoi mon manager ne me répond pas ?

---

**FO 202306-10 – ORDRE DE MISSION SANS DESCRIPTION**

---

J'ai eu un ordre de mission mais il n'y a rien d'écrit concernant l'activité à réaliser.

1. Pourquoi rien n'est écrit ?

---

**FO 202306-11 – ENTRETIEN ANNUEL**

---

Lors de mon entretien annuel, j'ai indiqué comme lors de mon embauche que je veux travailler sur Lyon.

1. Pourquoi des managers me proposent des missions en dehors de Lyon ?

**FO 202306-12 – ATTITUDE INACCEPTABLE D'UN MANAGER**

**FO** a adressé le 8 juin le message suivant au DRH.

« L'équipe FO est une nouvelle fois contacté par un salarié qui réside dans un établissement et à qui un manager propose une mission éloignée.

Le salarié n'est pas du tout opposé à réaliser la mission mais souhaite conserver son logement actuel et résider à l'hôtel les jours où il doit être présent sur le site du client.

La réponse du manager est soit tu déménages soit tu refuses la mission et c'est une faute grave... L'entreprise marche sur la tête. Tout cela pour une histoire de coût et de marges !

Malgré le nombre de fois où nous interpellons l'employeur sur ce type de comportements, rien ne semble s'améliorer notablement dans le fonctionnement et certaines personnes continuent d'avoir des méthodes de cowboy inacceptables.

Sans un changement radical de l'organisation et du comportement de certains, l'entreprise continuera à faire fuir nombre de salariés qu'elle a eu du mal à recruter, et a dégradé son image.

Au nom du syndicat FO, je vous demande d'agir sans délai pour que cela cesse. »

L'employeur a répondu :

« [...] la situation des missions éloignées dans une autre région se traite effectivement par un hébergement sur place sans obligation de déménager. »

Puis

« [...] Nous rappellerons effectivement à tous les managers dans les prochaines semaines que ce type de situation se traite par un hébergement sur place sans obligation de déménager. »

1. Quand cela sera-t-il fait ?
2. Sous quelle forme ?
3. Par quel moyen, l'employeur s'assure du respect de cette consigne ?

**FO 202306-13 – CLAUSE DE MOBILITE**

Le 16 juin, **FO** a été contacté par un salarié concernant la clause de mobilité de son contrat de travail.

Voici l'article 2 de son contrat de travail :

Vous êtes rattaché à notre établissement sis à Boulogne-Billancourt. Ce rattachement est donné à titre indicatif et n'est pas une condition essentielle du présent contrat.

Vous exercerez vos fonctions aussi bien dans les locaux de la Société, que dans les établissements des clients de la société.

Compte tenu de la nature de vos fonctions, vous prenez l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail dans l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise. Cette mobilité s'exercera sur l'ensemble du territoire national Français.

En outre, vous vous engagez également à effectuer tout déplacement (court, moyen ou long) en France et/ou à l'étranger nécessaire à la bonne exécution de vos fonctions et à la bonne marche de la société.

La présente clause de mobilité est une clause essentielle sans laquelle les parties n'auraient pas contracté.

Son manager lui dit que la clause de son contrat de travail l'oblige à déménager si une mission éloignée lui est proposée.

1. L'article 2 oblige-t-il au déménagement du (de la) salarié(e) en cas de mission éloignée de son établissement de rattachement ?

**FO 202306-14 – MISE A JOUR DU MODELE DES ORDRES DE MISSION**

---

Le modèle d'ordre de mission contient un paragraphe intitulé **CONVENTIONS** dont le texte est le suivant :

Les articles du titre 8 de la Convention Collective Nationale SYNTEC et les procédures en vigueur dans la société relatives aux déplacements en mission restent applicables s'ils ne sont pas modifiés par tout ou partie de cet ordre de mission.

Tout changement significatif dans le contenu de la mission fera l'objet d'un avenant à cet ordre de mission

Par ailleurs, vous êtes soumis aux dispositions du règlement intérieur du client, et à l'ensemble des règles de sécurité du site client (un plan de prévention doit vous être communiqué).

1. A la suite de la mise à jour de la convention collective et notamment l'actualisation de la numérotation, pouvez-vous modifier rapidement le n° du titre relatif aux déplacements en mission ?

**FO** constate que le terme « SYNTEC » est utilisé à tort.

2. Pouvez-vous remplacer rapidement le terme « SYNTEC » par le terme « BETIC » ?

**FO 202306-15 – TRAVAIL DU DIMANCHE & TITRE RESTAURANT**

---

Dans le cadre de ma mission, je vais travailler des dimanches.

1. Ai-je bien droit à un titre restaurant ?

2. Comment dois-je faire pour l'obtenir ?