



DURA LEX SED LEX !

L'ACCORD DE TÉLÉTRAVAIL RENAULT GÉNÈRE DEUX LITIGES À LA DIAC !

FAUT-IL UNE JURISPRUDENCE DIAC ?



1

L'application de la jurisprudence du 8 octobre qui impose à l'employeur de donner un titre-restaurant en télétravail dès lors que le/la salarié(e) en a un en présentiel.

L'employeur doit faire bénéficier le/la salarié(e) télétravailleur/euse de titre-restaurant.

Et cette règle doit être appliquée quel que soit le nombre de jours de télétravail du/de la salarié(e) (formule standard ou non).

Les experts juridiques **CFDT** demandent l'application de la loi !



2

Le litige concernant les 200 euros d'achat de matériel pour le télétravail.

Dans l'accord signé le 19 décembre 2024, intitulé Contrat Social France 2025-2027, le terme de "bénéfice" renvoie bien à la notion de perception de l'enveloppe et non à une simple éligibilité antérieure à cet accord.

Il semblerait que, de part son interprétation stricte, la Direction souhaite restreindre de façon abusive le bénéfice de cette enveloppe de 200 euros.

Les experts juridiques **CFDT** valident une interprétation dans l'intérêt des salarié(e)s !



Comment retrouver la motivation et l'engagement des salarié(e)s ?

La Direction possède la solution :

- Redonner les titres-restaurants pour les jours de télétravail aux salarié(e)s des sites non pourvus de RE/RIE et où les salarié(e)s qui sont en présentiel bénéficient de titres-restaurants.
- Accepter le remboursement des 200 € pour l'achat de matériel chez soi pour les salarié(e)s éligibles et n'ayant bénéficié d'aucun remboursement DIAC auparavant.

* RE/RIE : Restaurant Entreprise / Restaurant Inter-Entreprise



ENTRETIEN ANNUEL : LIBÉRONS LA PAROLE

POUR QUE L'ENTRETIEN NE SOIT
PAS UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ



**SOYEZ ACTEUR DE VOTRE
AVENIR AVEC LA CFDT**

L'entretien d'évaluation annuel est une sorte d'examen de passage sous la forme d'un face à face. Il se concrétise par un bilan sur le travail effectué au cours de l'année écoulée, donnant lieu à une appréciation notée, et à la fixation d'objectifs, plus ou moins imposés, pour l'année à venir. Généralement, cette entrevue se passe bien ; mais il arrive encore, à la DIAC, que ce moment « d'échange » provoque déstabilisation et une certaine souffrance. Pour la CFDT, il est important de mettre les salarié(e)s en position favorable pour échanger et ne pas subir. Pour être conseillé(e)s au mieux de vos intérêts (**PPI* prévu... cela peut aboutir à un licenciement pour insuffisance professionnelle**), n'hésitez pas à **contacter vos représentants syndicaux CFDT** via cfdt.diac@gmail.com.

Les objectifs doivent être réalistes, atteignables et définis dans le temps avec des indicateurs qui doivent être factuels, quantifiables et vérifiables.

Exemples d'objectifs illicites : « respect des horaires définis pour un cadre » ou encore « le caractère d'un collaborateur »...

* PPI : Plan de Progrès Individuel



Code du travail
article L6315-1

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL NE PORTE PAS SUR L'ÉVALUATION DU TRAVAIL DU/DE LA SALARIÉ(E)

La loi de transposition des ANI sur les seniors du 24 octobre 2025 est venue modifier en profondeur l'entretien professionnel, tant dans son contenu que dans sa périodicité.



**L'état des lieux récapitulatif aura désormais
lieu tous les 8 ans et non plus tous les 6 ans**

	AVANT	APRÈS
Dénomination	Entretien professionnel	Entretien de Parcours Professionnel (EPP)
Périodicité	Information à l'embauche + entretien tous les 2 ans	Information à l'embauche + entretien l'année qui suit l'embauche + entretien tous les 4 ans
Sujets à aborder	Perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications professionnelles et d'emploi.	Nombreux sujets : compétences et qualifications, situation et parcours professionnel, besoins de formation, souhaits d'évolution, etc...
Mi-carrière	Pas obligatoire pour toutes les entreprises	Dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière (l'année des 45 ans)
Salariés expérimentés	Pas obligatoire pour toutes les entreprises	Entretien professionnel dans les 2 années précédant le 60e anniversaire renforcé : conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière
Après certaines absences	Obligatoire après certaines absences : congé maternité etc...	Obligatoire sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un entretien au cours des 12 mois précédant sa reprise

“

SEUL ON VA VITE,
ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN,
REJOIGNEZ LA CFDT EN 2025 !

”



@CFDTDIAC