



SERVICES COMPRIS

NOS CHOIX

SERVICES COMPRIS est le mensuel de la Section fédérale des Services FO. Il a pour objet de mettre en lumière quelques éléments de l'actualité de notre section, et de vous donner envie d'en consulter davantage sur notre site <https://fo-services.fr>



ACTU

Période d'essai
Victoire en demi-teinte



DÉVELOPPEMENT

Élections professionnelles
Manpower: à vous de jouer!



FO DROITS

Forfait jours et heures
délégation



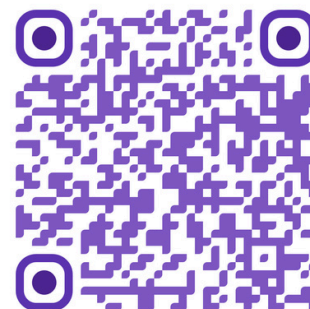
SERVICES COMPRIS

VICTOIRE EN DEMI-TEINTE SUR LA PÉRIODE D'ESSAI (1/2)

A l'occasion de la période Covid, une entreprise avait liquidé une partie de ses salariés en période d'essai. Nous avons notamment relayé cette mésaventure dans le Journal FEC : [lien](#) ou QR code ci-contre.

Il aura fallu près de 5 ans et une audience de départage pour que les 11 salariés obtiennent une réponse. La majorité ont obtenu gain de cause et une maigre compensation du préjudice subi, tandis que les autres ont été déboutés. Le préjudice subi par la profession n'a pas été reconnu.

=> Éléments d'analyse et conseils avant la décision d'appel.



Petit rappel sur la période d'essai

Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et à ce dernier de vérifier si le poste lui convient. Sa rupture peut intervenir librement par l'une ou l'autre des parties, sans avoir à motiver la décision, à condition de ne pas en détourner l'objet ou d'agir de manière abusive.

La rupture est considérée comme abusive si elle repose sur des motifs étrangers à l'évaluation des compétences professionnelles du salarié ou si elle intervient dans des circonstances révélant une intention de nuire ou une légèreté blâmable. La charge de la preuve repose sur le salarié.

Affaires jugées

Dans les affaires, plusieurs cas de figure ont été relevés par les juges.

- Par exemple, la fin de la rupture d'essai avait été si précoce (1,5 mois) que l'employeur n'avait pu tester les capacités de la salariée.
- Par exemple, la salariée avait reçu une évaluation globalement positive au cours de sa période d'essai, sans que des lacunes majeures soient mises en avant.

Ainsi, les salariés ont un intérêt à conserver les éléments positifs reçus lors de leur période d'essai, et même à solliciter les retours sur leurs missions. C'est ainsi qu'ils satisfont à la charge de la preuve!



SERVICES COMPRIS

VICTOIRE EN DEMI-TEINTE SUR LA PÉRIODE D'ESSAI (2/2)

Intérêt à agir des syndicats

Les syndicats peuvent agir en justice pour défendre l'intérêt collectif de la profession. Une action collective peut être recevable lorsque l'infraction reprochée à l'employeur concerne un ensemble de salariés et affecte l'intérêt général de la profession.

L'utilisation (détournée) de la période d'essai constitue un sujet important dans toutes les branches professionnelles. C'est un sujet toujours abordé (parfois pour recopier le code du travail) dans toutes les conventions collectives.

L'usage de la période d'essai est d'autant plus important dans la branche BETIC que la rotation des salariés est importante.



Une action rejetée

La FEC était partie à l'action afin de soutenir les salariés et dénoncer cet exemple de détournement de la période d'essai.

" (...) seulement 11 des 40 salariés, (...) ont souhaité contester ces ruptures en justice, (...), alors, par ailleurs, que la société X justifie que dans la même période, de nombreuses périodes d'essai ont été validées, soit 15 en février 2020, 39 en mars 2020 et 10 en avril 2020. Le caractère systématique et massif d'un abus dans les ruptures de périodes d'essai constitutif d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession de consultant n'est dès lors pas établi."

Notre organisation demeure circonspecte quant à cette appréciation, alors même que les juges ont considéré que 10 salariés avaient subi une rupture abusive de leur période d'essai. Elle aura l'occasion de challenger cette décision en appel, certains salariés estimant les sommes accordées de manière forfaitaire non satisfaisantes.

Un appel à suivre les entrées / sorties du personnel

Cette décision plaide toutefois pour un travail important des équipes syndicales (délégués et élus CSE) afin de suivre de près les entrées et sorties du personnel, et leurs motifs, afin de pouvoir justifier de manière mathématique ce qui apparaît comme l'évidence.

SERVICES COMPRIS

ELECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ MANPOWER : A VOUS DE JOUER !

Le moment est venu ! Le 1er tour des élections professionnelles chez MANPOWER s'est ouvert ce vendredi 21 mars jusqu'au 2 avril, et chaque voix compte plus que jamais !

POURQUOI VOTER FO ?

Ces élections déterminent vos représentants, ceux qui défendront vos droits, amélioreront vos conditions de travail et porteront votre voix et vos revendications auprès de la Direction de l'entreprise. Plus la participation est forte, plus leur légitimité est grande pour négocier des avancées significatives pour les salariés intérimaires et permanents !

J'APPORTE MON AIDE !

Avec des dizaines de milliers d'intérimaires et permanents au travers toute la France, il y en a forcément autour de vous !

Amis, collègues, proches ou connaissances... chacun peut contribuer à mobiliser un maximum de votants et apporter sa pierre à l'édifice !

INTÉRIMAIRES ET PERMANENTS MANPOWER COMMENT VOTER ?

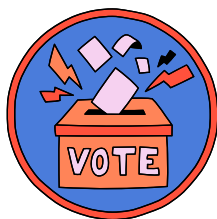
1. Rendez-vous sur la plateforme de vote :

<https://manpower.vote.voxaly.com>

2. Connectez-vous avec votre code personnel et code de sécurité

3. Sélectionnez toute la liste FEC-FO MANPOWER et cliquez sur "Valider"

4. Confirmez votre vote et téléchargez votre reçu.



Besoin d'aide ?

Appelez-nous au **01 87 17 05 45** ou par mail à **services@fecfo.fr**

TIKTOK **FO** INTERIM

FACEBOOK **FO** INTERIM

SITE **FO** SERVICES

**VISITEZ NOS RÉSEAUX ET
CONSULTEZ LA VIDÉO
TUTORIELLE
" COMMENT VOTER ? " !**



SERVICES COMPRIS



ACTUALITÉS BRANCHES

LOI SUR LE DÉMARCHAGE TÉLÉPHONIQUE

Le 6 mars, l'Assemblée nationale a débattu d'un projet de loi visant à restreindre le démarchage téléphonique. Sous couvert de protection des consommateurs, ce texte risque d'avoir des conséquences dramatiques sur l'emploi, en particulier dans les centres d'appels.

📄 Le texte durcit les règles en imposant :

- ✅ L'interdiction du démarchage sans consentement préalable (opt-in), sauf en cas de contrat en cours.
- ✅ Un maximum de 2 appels par période de 60 jours pour un même consommateur.
- ✅ Une sanction renforcée en cas d'abus et une obligation d'interrompre immédiatement l'appel si le consommateur refuse.
- ✅ L'inscription automatique des numéros fixes sur liste rouge, comme c'est déjà le cas pour les mobiles.

⚠️ Les conséquences sont connues : moins d'appels, moins d'activités, et donc moins d'emplois. En mars 2023, la mise en place de nouvelles règles a brutalement réduit l'activité du site Konecta à Poitiers, mettant en péril les salariés. Les mêmes effets sont à prévoir avec ce projet de loi.

🚫 Suite à un courrier envoyé par la branche aux parlementaires, deux amendements particulièrement nuisibles ont été retirés :

- ❌ La limitation stricte des plages horaires, qui aurait encore réduit le volume d'appels possibles.
- ❌ La vente en deux temps, qui imposait un délai obligatoire avant la conclusion d'un contrat, rendant les démarches encore plus complexes pour les centres d'appels et les consommateurs.

SERVICES COMPRIS

ACTUALITÉS BRANCHES

🏛️ Les discussions parlementaires évoluent, et plusieurs changements ont eu lieu ces dernières semaines :

📌 Le 19 mars, la Commission des Affaires Économiques du Sénat a examiné la PPL Cazenave, qui reprend des dispositions de la PPL Verzelen.

📌 Le Sénateur Verzelen a initialement déposé un amendement pour supprimer sa propre proposition de loi, mais il l'a finalement retiré avant l'examen.

📌 Le cross-sell (ventes croisées) n'est plus remis en cause dans le nouveau texte, ce qui est un point positif pour le secteur.

📌 La date d'application de la loi est maintenue au 11 août 2026, ce qui laisse une marge de manœuvre pour anticiper les impacts.

👏 FO et l'ensemble des organisations syndicales et patronales du secteur demandent :

◆ La suppression des amendements les plus restrictifs, notamment ceux qui empêchent toute relation commerciale par téléphone.

◆ Le report de l'application de la loi à 2026, pour laisser le temps aux salariés de se former et d'anticiper les changements.

◆ Une distinction claire entre prospection commerciale et autres appels professionnels (enquêtes, sondages, recouvrement, services publics...).

◆ Une véritable concertation avec les syndicats, afin d'évaluer l'impact réel de cette loi sur l'emploi et de trouver un équilibre entre protection des consommateurs et maintien des emplois.

SERVICES COMPRIS



Forfait jours : assure ta prise sur les heures de délégation !

Les salariés en forfait jours ne comptabilisent pas leur temps de travail en heures mais en jours, ce qui pose la question de la prise des heures de délégation.

LA CONVERSION DES HEURES EN JOURNÉE

4 HEURES DE DÉLÉGATION = 1/2 JOURNÉE

Les 1/2 journées sont déduites du nombre total de jours travaillés dans l'année.

LA CONVERSION LORSQUE LE SOLDE EST INFÉRIEUR À 4H

MOINS DE 4 HEURES DE DÉLÉGATION = 1/2 JOURNÉE

S'il te reste moins de 4 heures de délégation à poser, ce sera quand même comptabilisé une 1/2 journée.

FAQ

DOIS-JE POSER DES HEURES DE DÉLÉGATION POUR TRACTER ?

Si tu tractes en-dehors des horaires variables appliqués dans ton entreprise, tu devras poser tes heures. Mais en général, tu dois tracter aux heures d'entrée et de sortie. En conséquence, tu ne devrais pas avoir besoin de poser des heures de délégation (sauf si tu penses empiéter un peu...).

UN ACCORD COLLECTIF PEUT-IL DÉROGER À CE PRINCIPE DE CONVERSION ?

Oui mais en plus favorable !

CES RÈGLES SONT-ELLES APPLICABLES À TOUS LES MANDATS ?

Oui, à tous les mandats électifs (élu CSE) et désignatifs (délégué syndical, représentant syndical au CSE, représentant de section syndicale).

SERVICES COMPRIS

Les syndicats départementaux des Services

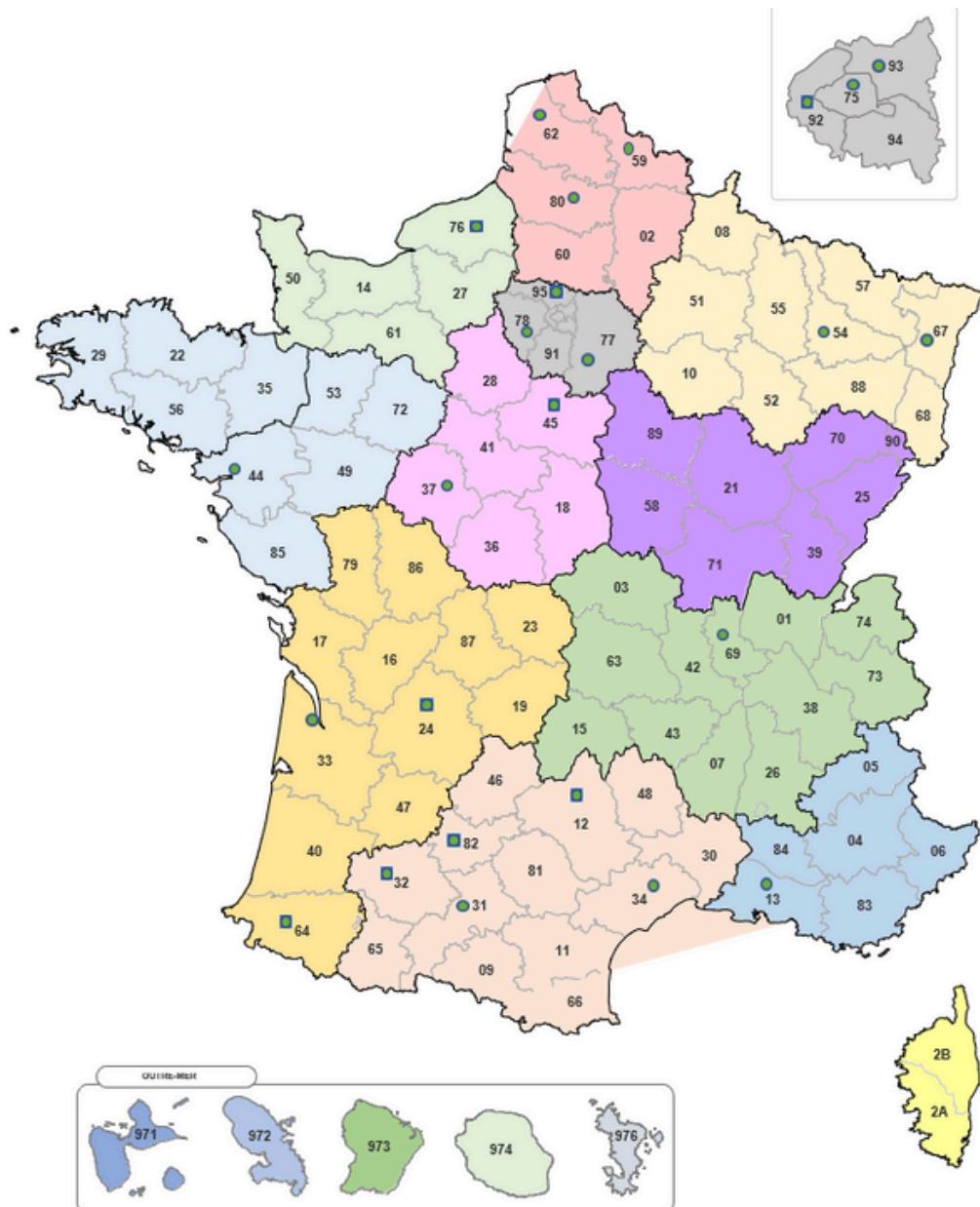
Un syndicat départemental des services regroupe l'ensemble des adhérents du périmètre des Services sur un département. Au regard de l'implantation actuelle de notre Section, des syndicats peuvent accueillir des adhérents d'autres départements.

ORGANISATION DES SERVICES

Il n'existe cependant pas de syndicat des Services au sein de chaque Union départementale.

Au travers d'une Union de syndicats, les Services permettent l'affiliation auprès d'un syndicat tout en assurant votre affiliation à l'Union départementale du lieu d'activité professionnelle.

Cette Union a mis en place une organisation afin de proposer des tarifs d'adhésion unifiés ainsi que des modalités d'adhésion simples.



LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES

La Section fédérale des Services est une des 11 sections fédérales de la Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière (FEC). Une fédération représente et défend les intérêts d'une profession. Elle négocie les conventions collectives et accords de branche, à condition d'être reconnue représentative dans chaque branche professionnelle.

LES UNIONS DÉPARTEMENTALES

L'organisation Force ouvrière est présente dans chaque département au travers d'unions départementales. Une union départementale représente sur son territoire l'ensemble des salariés, quels que soient leur activité professionnelle.

Par sa cotisation, chaque adhérent peut participer à la vie de l'union départementale et bénéficier de son soutien: formation, conseil, accompagnement.

