



## TEXTES

**Vote électronique****Envoi de codes par mail et confidentialité**

Le 27 février, la Cour de cassation a considéré que l'envoi des codes personnels d'authentification de chaque salarié sur leur messagerie professionnelle, sans autre précaution, destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, ne garantit pas la confidentialité des données transmises. Conclusion : la conformité des modalités d'organisation du scrutin aux principes généraux du droit électoral n'est pas assurée, ce qui entraîne l'annulation du protocole préélectoral et du scrutin.

**Licenciement disciplinaire****Une maladie n'affecte pas le déroulement de la procédure**

Un arrêt de travail modifie-t-il une procédure de licenciement disciplinaire en cours ? Non, selon la Cour de cassation qui indique, le 27 février, qu'un licenciement disciplinaire intervient – quoi qu'il en soit – dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable. Ce délai n'est ni retardé, ni interrompu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident de travail ou par la maladie (professionnelle ou non) du salarié.



## DANS LE MONDE

**Allemagne****40 % des Allemandes regrettent leur congé parental**

Un sondage paru dans l'hebdomadaire *Welt am Sonntag* montre qu'outre-Rhin, les parents s'interrogent : 30 % des Allemands et 40 % des Allemandes regretteraient d'avoir pris un congé parental. Depuis 2007, la loi prévoit en effet un congé partagé, ce qui a augmenté le taux d'utilisation masculin à 18,6 % en 2009, contre 3,3 % en 2006. Mais les parents estiment que leur carrière s'en est trouvée freinée. En revanche, les trois quarts des sondés sont favorables à la proposition de la ministre de la Famille d'offrir plus de flexibilité horaire aux jeunes parents, voire à une semaine de 30 heures.

**Canada****Air Canada : retraite au régime minceur**

Le gouvernement fédéral canadien a annoncé le 12 mars qu'il accordait un délai à Air Canada pour éliminer la dette de son régime de retraite, qui s'élève à 4,2 milliards de dollars en raison des taux d'intérêt très bas. En contrepartie, la compagnie aérienne devra respecter quelques règles strictes, parmi lesquelles : verser au moins 150 millions de dollars par année dans ses régimes de pension ; limiter l'augmentation des rémunérations des dirigeants au taux d'inflation ; ne pas verser de dividendes ; interdire les rachats d'actions...

**DES AUGMENTATIONS DE 3,15 % À HERAKLES**

**NAO** ▶ « Une politique salariale 2013 de bonne qualité » : la CFE-CGC d'Herakles ne cache pas sa satisfaction dans un communiqué annonçant une coquette enveloppe d'augmentation de 3,15 % pour les 2 300 collaborateurs de cette société issue de la fusion, en mai 2012, de SNPE Matériaux Énergétiques (SME) et de Snecma Propulsion Solide (SPS), groupe Safran. Un budget obtenu alors que la négociation visant à harmoniser les statuts des deux entités est toujours en cours, avec un basculement, pour les salariés de SME, de la convention de la chimie vers celle de la métallurgie dont dépend Safran.

L'accord NAO conclu le 6 mars avec la CFE-CGC, la CGT et la CFDT prévoit « 1,5 % d'augmentation générale et le reste en augmentations individuelles, pour tout le

monde, avec quelques variantes entre la maîtrise et l'encadrement », précise Christian Vella. Le délégué syndical central CFE-CGC estime être « dans la lignée des NAO chez Safran, qui a dégagé pas mal de bénéfices en 2012 ».

**7 % d'intéressement**

Autre bonne nouvelle pour les salariés de la nouvelle entreprise spécialisée dans la propulsion des missiles et fusées : « L'intéressement\* versé cette année a pratiquement doublé pour les ex-SME et légèrement augmenté pour les ex-SPS », commente le syndicat, qui avance le chiffre de « 7 % du salaire annuel brut, soit plus d'un mois de salaire pour les salariés gagnant moins de 2 800 euros par mois ».

H. T.

\* L'accord a été signé en juin 2012.

**UN GUIDE POUR ÉLABORER LE PACKAGE DES EXPATRIÉS**

**RÉMUNÉRATION** ▶ Faut-il tenir compte du salaire des collaborateurs situés dans le pays d'origine, de celui des salariés locaux ou de celui d'expatriés travaillant déjà dans le pays d'accueil ? Pour aider les entreprises dans leur politique de mobilité, ECA international, spécialiste de la gestion de l'expatriation, publie un guide en anglais sur son site\*.

Accessible gratuitement, le *National Salary Comparison* permet aux DRH de comparer la rémunération et le niveau de vie des cadres dans 55 pays. Les résultats de l'étude sont calculés sur une base en euros et les indices du coût de la vie sont établis par rapport au prix du panier moyen en Belgique. Les données sur les salaires locaux ont été fournies

par le cabinet Towers Watson. Le rapport révèle que le niveau de vie d'un expatrié peut varier d'un pays à l'autre selon son niveau de séniorité. Et souligne la nécessité de prendre en compte, dans les politiques de rémunération, non seulement les facteurs locaux (fiscalité, sécurité sociale, coût de la vie...), mais aussi le rapatriement ou la réalisation de missions consécutives, par exemple dans un pays voisin où les conditions salariales peuvent s'avérer moins avantageuses. Sans oublier que les salaires augmentent plus vite dans certains pays, comme la Chine, qu'en Europe ou aux États-Unis.

H. T.

\* <[www.eca-international.com/resources/white\\_papers](http://www.eca-international.com/resources/white_papers)>