

## ≈ édito



**Michel de La Force**  
Président de la FIECI

## Demain...

*Chacun de nous est atteint, dans sa vie personnelle comme professionnelle, par cette crise sanitaire et économique qui a fait trébucher nos certitudes, remis en question le récit libéral, le sens du travail comme seul lien social déterminant... Et plus simplement nous oblige à réapprendre le vivre ensemble.*

*Ce qui nous soucie est aussi l'incontestable crise sociale qui s'annonce. Bousculées, nos entreprises sont pour les plus fragiles lourdement sinistrées, en particulier dans certains secteurs (Formation, Métiers de l'Évènement, et aussi Conseil).*

*Force est de constater aussi que nous vivons une "crise de l'information et des vérités" tant sur la forme que sur le fond.*

*C'est pourquoi nous avons en permanence tenu à vous adresser les informations (dispositions législatives et réglementaires, recommandations, directives, ...) les plus utiles. Notre site internet FIECI et nos réseaux sociaux sont autant de relais pour vous aider à faire face à cette multitude d'interrogations nouvelles (activité partielle massive, signature d'accords d'entreprises, plan de "déconfinement"...).*

*Les réformes (retraites, chômage...) sont, nous dit-on, oubliées... Nos batailles devront peut-être reprendre mais les porteurs de ces postures dites réformistes sont occupés ailleurs...*

*Le "déconfinement" qui se met en place est certes sanitaire et économique (pour relancer la locomotive qu'est notre appareil de production). Mais ni le "réseau ferré", ni les dessertes ne sont remis en question !*

*Parmi les employeurs, deux blocs se distinguent :*

- *D'un côté, ceux qui veulent réellement s'adapter et assurer la survie de l'entreprise et les emplois induits ; ils demandent certains efforts à leurs salariés, mais ils reconnaissent la nécessité du dialogue social et ont déjà engagé les négociations. Ces entreprises-là peuvent compter sur notre sens des responsabilités. Notre syndicalisme est du côté de l'innovation et de la construction de projets d'avenir.*
- *De l'autre, ces entreprises qui, sans vergogne, exploitent financièrement l'urgence du moment et s'exonèrent unilatéralement du respect de leurs obligations (par exemple, activité partielle – avec demande de prise en charge par l'État – en même temps que congés payés ou télétravail). Leur posture est socialement inacceptable. Elle sera publiée et combattue.*

*Nous ne savons pas de quoi les prochains mois seront faits, mais nous vous encourageons à continuer de privilégier autant que possible le télétravail, prendre soin de vous-mêmes et de vos familles, et continuer de respecter scrupuleusement les gestes de protection mutuelle.*

*Nous continuerons à vous écouter et à nous battre pour vous, autant que nécessaire, pour l'emploi, les conditions de travail, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle... Pour notre Fédération l'urgence actuelle est la consolidation de notre tissu économique et social, et organiser les nouvelles conditions du vivre ensemble. C'est donc plus que jamais le temps d'un dialogue assaini, c'est ainsi que l'espoir sera retrouvé et la reconstruction solide.*

*Alors posons une question et une proposition : n'est-il pas venu le moment pour nos Branches professionnelles d'organiser un "Grenelle du travail", le plus ouvert possible, qui s'enrichirait des enseignements/expériences/réalités vécues récemment. Pour qu'enfin s'ouvrent des négociations sans autre pression que la nécessité de créer les espaces de succès que méritent les femmes et les hommes qui s'investissent sans compter.*

*Nous y sommes prêts. Chiche !*

## ≈ sommaire

**Élections ..... p. 3**

**Jurisprudence ..... p. 5-6**

**Négociations ..... p. 8**

**Formations ..... p. 10**

**Affiches ..... p. 11**

PASSERELLES CADRES  
édité par la FIECI CFE-CGC  
N°44 - mai 2020

N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329  
Directeur de la publication : Michel de La Force  
Rédacteur en chef : Carole Boyer  
Maquette : Joël Couturier  
Rédaction : Carole Boyer, Michel de La Force  
Photos : iStock, FIECI  
Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours, 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC  
Fédération Nationale de l'Encadrement des ESN, Études, Conseil et Ingénierie, Formation  
35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris  
Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22  
contact@fieci-cgc.com - www.fieci-cgc.org

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLESIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

# Les processus électoraux en 2020



## Quel est l'impact du confinement sur les processus électoraux en cours ?

Le principe général est clair : suspension immédiate de tous les processus électoraux en cours dans les entreprises à compter de l'ordonnance du 25 mars 2020.

## Quelle est la date d'effet de cette suspension ?

Cette suspension produit par principe ses effets, de manière rétroactive, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 3 mois après la cessation de l'état d'urgence sanitaire, qui a été prolongé jusqu'au 24 juillet 2020.

Toutefois, lorsque le processus électoral s'est poursuivi après le 12 mars 2020, la suspension prend effet à compter de la date la plus tardive à laquelle une formalité liée au processus électoral a été réalisée.

## Concrètement, qu'est-ce qui est suspendu ?

Cette suspension affecte l'ensemble des délais du processus électoral :

### ➤ les délais impartis à l'employeur notamment :

- le délai d'organisation des élections tous les quatre ans ;
- le délai d'organisation du premier tour (90 jours après la diffusion du document informant les salariés de l'organisation des élections) ;
- le délai d'information des organisations syndicales (deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice) ;

- le délai d'organisation du premier tour dans les 15 jours précédant l'expiration des mandats en cours ;
- le délai de 15 jours entre les deux tours du scrutin...

➤ **les délais dans lesquels l'autorité administrative et le juge judiciaire peuvent être saisis d'éventuelles contestations (à titre d'exemple la saisine du juge pour contester la détermination du nombre et du périmètre des établissements...)**

## Cas particulier : Quelles sont les conséquences de cette suspension, si le premier tour des élections professionnelles s'est déjà déroulé ?

### Plusieurs cas de figure :

- Si le premier tour a eu lieu avant la date de suspension, autrement dit si la date effective de la suspension du processus a lieu entre le premier et le second tour : le premier tour de ces élections professionnelles n'est pas remis en cause, et ce quelle que soit la durée de la suspension.
- Si le premier tour ou le second tour a eu lieu entre le 12 mars et l'entrée en vigueur de l'ordonnance, aucune incidence : le scrutin est "valable". Ces opérations électorales n'ont donc pas à être annulées.

## Toutes les élections professionnelles sont-elles reportées 3 mois après la fin de l'état d'urgence ?

Non, pas toutes les élections.

En effet, le principe est celui-ci : les

élections professionnelles en cours sont reportées 3 mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire.

Toutefois, l'ordonnance impose à certains employeurs, dans des cas très précis, d'engager le processus électoral dans ce délai de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence :

- les employeurs dont l'obligation d'engager le processus électoral est née après l'entrée en vigueur de l'ordonnance,
- les employeurs qui, bien qu'ayant eu l'obligation de le faire avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, n'ont pas engagé le processus électoral (cas par exemple de l'employeur en retard dans la mise en place du CSE).

En second lieu la protection spécifique des salariés candidats et des membres élus de la délégation du personnel du CSE, titulaires ou suppléants ou représentants syndicaux au CSE, notamment en matière de licenciement, est prorogée jusqu'à la proclamation des résultats du premier tour ou, le cas échéant, du second tour des élections professionnelles.

Pour rappel, l'ordonnance 2020-306 du 25 mars 2020 a prévu, dans son article 2, une certaine tolérance pour le dépassement de certains délais légaux (pour agir en justice, réaliser une déclaration par exemple) jusqu'à la date correspondant à un mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire. Mais la dernière ordonnance relative aux Représentants du Personnel précise que cette disposition ne s'applique pas aux processus électoraux professionnels suspendus ou reportés. ≈

### DERNIÈRE MINUTE

Une ordonnance du 13 mai 2020 (article 9) modifie les dispositions de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2020 qui a suspendu les élections professionnelles le temps de la crise sanitaire. En effet, entre les deux textes, le projet de loi du 9 mai 2020 a prorogé la date de fin de l'état d'urgence sanitaire au 10 juillet. C'est désormais la date du 31 août 2020 qui fixe la fin de la suspension des élections professionnelles.

# NOSDROITS

by Technologia

## Assistance juridique



### COMMENT ÇA MARCHE ?

Téléchargez gratuitement  
l'application NosDroits



Tapez vos mots-clés dans la FAQ  
et trouvez la réponse à des  
centaines de questions juridiques

Echangez en direct avec  
un de nos avocats ou juristes

L'assistance  
juridique gratuite  
accessible  
instantanément  
depuis votre mobile



[www.nosdroits.fr](http://www.nosdroits.fr)  
[contact@nosdroits.fr](mailto:contact@nosdroits.fr)



L'expert qui vous donne  
une longueur d'avance

Orientations  
stratégiques

Situation économique  
et financière

Politique sociale, conditions  
de travail et emploi

Expert **comptable**  
& expert **agréé**

du **CSE**

Risque  
grave

Projet  
important

Egalité  
femmes-hommes

01 40 22 93 63 / [contact@technologia.fr](mailto:contact@technologia.fr)

# Jurisprudence individuelle

## UBER : REQUALIFICATION EN CONTRAT DE TRAVAIL

La société Uber, qui n'avait pas échappé début 2019 à la requalification en contrat de travail de sa relation contractuelle avec l'un de ses chauffeurs en appel, n'a pas non plus obtenu gain de cause en cassation. La Cour de Cassation a maintenu sa position traditionnelle en la matière et a jugé que les conditions de réalisation de la prestation faisaient bien apparaître les éléments caractéristiques d'un lien de subordination.

Source : Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 FP-PBRI

## RETARD DE SALAIRES : JUSTIFIE-T-IL LA PRISE D'ACTE ?

Un salarié saisit la justice afin de voir prononcer la rupture de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur. Selon lui, le non-paiement de l'intégralité de la part variable de son salaire et le paiement tardif de la partie fixe constituent un manquement grave justifiant sa demande. En vain. Saisie du litige, la Cour de Cassation confirme la décision des juges. Le retard dans le paiement des salaires durant deux mois n'empêche pas la poursuite de la relation de travail. La prise d'acte de la rupture du contrat de travail du salarié doit donc produire les effets d'une démission.

Source : Cass. soc., 29 janvier 2020, N° de pourvoi: 17-13961

## MÊMES FAITS, UNE SEULE SANCTION

Un salarié commet diverses fautes et se voit sanctionner par son employeur d'une mise à pied à titre conservatoire mais seulement pour une partie des fautes qu'il a commises. Plus tard, l'employeur décide de sanctionner le salarié pour les fautes qu'il avait choisies de ne pas réprimer la première fois. La Cour de Cassation affirme que l'employeur qui a connaissance de divers faits fautifs commis par un salarié, et qui choisit de n'en sanctionner qu'une partie, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction.

Source : Cass. soc., 23 octobre 2019, N° de pourvoi: 18-21543

## PREUVE OBTENUE PAR PROCÉDÉ DELOYAL

En cas de litige avec son patron, toute preuve (mail, correspondances...) obtenue par un procédé déloyal doit être déclarée irrecevable même si elle est indispensable à la défense de l'un ou de l'autre.

Un salarié ne peut pas invoquer en justice le contenu de correspondances ou de mails dont il n'a pas eu naturellement connaissance dans son travail et qui ne lui auraient pas été remis volontairement.

La Cour de Cassation a refusé, selon ce principe, que soit pris en considération les conversations échangées par mail entre d'autres membres de l'entreprise, même si cela pouvait être utile à la défense du salarié en litige avec son patron.

Ce salarié faisait valoir que, pour les besoins de sa défense et du procès équitable, il pouvait présenter aux juges tous les documents dont il avait pu avoir connaissance à l'occasion de son travail.

Mais la Cour s'est montrée stricte.

Dès lors qu'il n'était ni auteur, ni destinataire de ces courriers électroniques, ceux-ci ont été échangés entre des tiers qui ne les lui avaient pas volontairement remis. Par ailleurs, comme ce salarié ne devait pas en avoir naturellement connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ils sont censés avoir été obtenus par un procédé anormal.

Source : Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-19.237 F-D

## LIBERTÉ D'EXPRESSION

La liberté d'expression dans l'entreprise a des limites. Il est interdit à un salarié de tenir des propos excessifs, injurieux ou diffamatoires. Si des propos ne peuvent être caractérisés comme tels, alors ils relèvent de la liberté d'expression.

Une entreprise a licencié un cadre commercial pour faute grave car en réponse à des collègues, il avait tenu des propos tels que "concernant ma demande je ne vous parle pas d'urgence, je vous demande une réponse dans les meilleurs délais", "le premier bon à tirer n'est ni fait ni à faire", ou "crois-tu que je puisse trai-

ter ce genre de mails ?".

La Cour d'Appel a estimé que l'envoi de ces mails ne constituait pas une faute grave car leurs contenus n'étaient pas excessifs et n'empêchaient donc pas le salarié de rester dans l'entreprise. Elle a cependant établi qu'ils constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de Cassation n'est pas de cet avis. Elle estime que s'il n'y a pas abus provenant de propos injurieux, diffamatoires, ou excessifs, le salarié dispose de sa liberté d'expression au sein de l'entreprise. Son licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc., 15 janvier 2020, 18-14177

## FORMATION : EN ADÉQUATION AVEC LE POSTE

Assurer des formations à un salarié n'est pas suffisant encore faut-il qu'elles soient en adéquation avec son poste

Un salarié, engagé en qualité d'opérateur de marché, devient en 2008 contrôleur interne permanent. Entre 2010 et 2013, en plus de ses fonctions, il assure le remplacement de plusieurs salariés ayant quitté l'entreprise. Ces remplacements provoquent un accroissement significatif de ses attributions. En conflit avec son employeur sur le calcul de sa rémunération variable, le salarié saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation de contrat de travail. Il réclame également des dommages-intérêts pour défaut de formations appropriées. L'obligation de formation n'aurait pas été respectée

Le cadre fait valoir que, selon le code du travail, l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (art. L. 6321-1). Il reproche à son employeur de ne pas lui avoir fait bénéficier de formations en lien avec les évolutions de ses missions.

La Cour d'Appel de Paris relève que le cadre a bénéficié de formations, chaque année, de 2009 à 2013. Ces formations étaient d'une à deux journées. Il s'agissait soit de formations techniques en lien avec son activité professionnelle de contrô-

(suite page 6)

leur, soit de formations à la bureautique. Également que les comptes rendus des réunions des représentants du personnel démontrent l'attention portée par l'employeur à ses obligations de formation et au respect des ENGAGEMENTS pris.

La Cour de Cassation censure la cour d'appel. Le salarié a certes suivi un ensemble de formation au cours des différentes années dont les juges d'appel ont dressé la liste. Toutefois, l'obligation de formation de l'employeur ne se limite pas à faire bénéficier ses salariés de formations. Elle n'est pas purement quantitative. L'objectif est d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail, de maintenir son employabilité. Le respect de cette obligation dépend donc aussi de l'adéquation des formations suivies aux

fonctions de l'intéressé.

Il faut rechercher si les formations suivies par le cadre étaient en adéquation avec son poste de travail au regard des nouvelles missions qui lui avaient été confiées, souligne la Cour de Cassation.

Source : Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-13.676, non publié

#### **BURN-OUT ANNONCE ET LICENCIEMENT**

Un salarié annonce à son employeur par mail le 17 septembre qu'il a été victime d'un burn-out juste avant son départ en congés, fin juillet.

L'employeur le convoque dès le lendemain pour évoquer ses problèmes de santé. Six jours plus tard, le salarié est

convoqué à un entretien préalable à son licenciement. Il lui était reproché la "non réalisation du budget", un "manque de communication", ainsi que le fait qu'il "n'y était plus" aux dires de ses responsables. Il est licencié pour insuffisance professionnelle.

Un licenciement après l'annonce d'un burn-out est-il discriminatoire ? Oui répond la Cour de Cassation : Engager une procédure de licenciement huit jours après avoir reçu un courrier du salarié l'informant de son burn-out est un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé.

Source : Cass. soc., 5 février 2020, n° 18 22399

## Jurisprudence collective

### **NOTION D'ÉTABLISSEMENTS**

La question du découpage, au sein d'une entreprise, de différents établissements est une question clé. Elle détermine en effet l'existence de plusieurs CSE d'établissement.

Des implantations géographiques distinctes, des chefs de sites participant à l'élaboration des budgets, menant entretiens de carrières et entretiens préalables et pouvant infliger un avertissement : pour le juge, ces critères attestent qu'il s'agit bien d'un établissement distinct.

Ici la Cour de Cassation a validé le découpage de l'entreprise en 6 établissements distincts, en se basant sur les critères suivants :

- d'une part, un établissement distinct est celui qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service;
- d'autre part, la centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement.

Source : Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-12.0

### **DÉSACCORD RÉPARTITION DES SIÈGES ÉLECTIONS**

Lorsque la négociation menée sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges en vue des élections du CSE ne débouche sur aucun accord,

l'employeur doit saisir la Direccte. Cette saisine n'est pas subordonnée à un constat formel de désaccord précise la Cour de Cassation. Il n'est pas davantage imposé que les mandats des élus soient toujours en cours au moment de cette saisine.

Source : Cass. soc., 22 janvier 2020, n°19-12.896 F-PB

### **LORSQU'UNE ACTION CONCERNE L'EXERCICE DE SA MISSION PAR UNE INSTITUTION REPRÉSENTATIVE D'UNE UES, ELLE DOIT ÊTRE, SOUS PEINE D'IRRECEVABILITÉ, INTRODUITE PAR OU DIRIGÉE CONTRE TOUTES LES ENTITÉS COMPOSANT L'UES, OU PAR L'UNE D'ENTRE ELLES AYANT MANDAT POUR REPRÉSENTER L'ENSEMBLE DES SOCIÉTÉS DE L'UES**

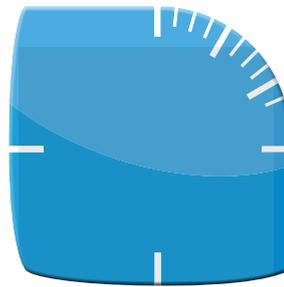
Par conséquent, est irrecevable l'action en contestation des honoraires de l'expert mandaté par le CHSCT de l'UES qui n'est introduite, dans le délai de forclusion, que par l'une des entreprises composant

l'UES, l'autre entreprise n'étant intervenue à l'instance que postérieurement à l'expiration de ce délai. Dans cette affaire, un expert est désigné par un CHSCT sur le périmètre de l'UES à laquelle il appartient. Cette unité économique et sociale et composée de deux cliniques, et seule l'une d'entre elles saisit le président du TGI pour contester le coût de l'expertise dans le délai légal de 15 jours. La seconde clinique intervient à l'instance avant que le juge statue, mais après l'expiration du délai de 15 jours pour contester l'expertise. C'est l'ensemble de l'action qui est jugée irrecevable.

A noter : il semble également que l'action en délit d'entrave devrait être concernée même si elle relève du juge pénal et pas du juge civil.

En revanche, les actions en lien avec les élections professionnelles ne sont pas des "actions concernant l'exercice de sa mission par une institution représentative", celle-ci n'étant pas encore élue.

Source : Cass. soc., 22 janvier 2020, n°19-12.896 F-PB



**SEXTANT**  
EXPERTISE

## **L'EXPERT CSE** **QUI FAIT BOUGER LES LIGNES**

Mieux comprendre  
les enjeux  
de votre entreprise

Améliorer l'impact  
de votre CSE

Faire face à l'imprévu  
et aux situations  
de crise

Mener à bien  
vos négociations

### **Paris**

Immeuble Le Cardinet  
8 rue Bernard Buffet  
75017 Paris  
01 40 26 47 38  
[infos@sextant-expertise.fr](mailto:infos@sextant-expertise.fr)

### **Aix-en-Provence**

Parc du Golf Bâtiment 9  
350 avenue JRGG de la Lauzière  
13856 Aix-en-Provence  
04 84 49 22 76  
[contactaix@sextant-expertise.fr](mailto:contactaix@sextant-expertise.fr)



[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)



## Les accords récemment signés



### Au niveau de la Branche Bureaux d'Etudes

#### ➤ “Accord relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l’alternance”, du 30 janvier 2020

Depuis la loi avenir professionnel de 2018, la reconversion ou la promotion par l’alternance (dite Pro-A) a remplacé l’ancienne période de professionnalisation afin de favoriser l’évolution professionnelle et le maintien dans l’emploi des salariés au travers de parcours individualisés. Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont complété l’Accord Formation signé en 2019 afin de l’adapter davantage aux enjeux emploi-formation de la branche, en permanente évolution et sujette à mutations, via ce nouvel accord du 30 janvier 2020 qui dresse la liste des certifications éligibles à ce nouveau dispositif de promotion ou reconversion par l’alternance, suite aux travaux menés par l’OPIIEC (Observatoire Paritaire des Métiers du Numérique, de l’Ingénierie, des Etudes et du Conseil et des métiers de l’Evènement).

#### ➤ “Accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social”, du 30 janvier 2020

Comme nous vous en avons informés en février dernier, un “Accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social” a été signé au sein de la Branche, par les Fédérations Patronales Syntec et Cinov, et par les Organisations Syndicales de salariés CFDT, CFTC et CGT, qui est entré en vi-

gueur le 1<sup>er</sup> février 2020, pour une durée de deux ans.

Cet accord visait les détenteurs de mandats “lourds”, selon la définition donnée par cet Accord, qui, du fait de la très forte diminution et/ou disparition de leurs mandats faisant suite aux dispositions des Ordonnances Macron, risquent de se retrouver dépourvus de tout ou partie de ces mandats, afin de leur permettre d’envisager par exemple une “adaptation de leurs compétences au métier et à ses évolutions” ou une “reconversion professionnelle”.

Même si la FIECI CFE CGC est bien entendu favorable sur le principe aux mesures et accompagnements nécessaires à ces détenteurs de mandats, internes comme externes à l’entreprise, elle n’a pas souhaité signer cet Accord, car notamment :

- le double critère retenu afin d’évaluer ces mandats “lourds” est la nature du mandat et le temps qui y est consacré. Or, dans ce temps consacré ne sont compris que les crédits d’heures de délégation attachés aux mandats, et non les (nombreuses) heures passées dans les réunions, même convoquées par la Direction (par exemple, les réunions du CSE), ce qui nous semble totalement éloigné de la réalité et potentiellement trop excluant pour un nombre important de salariés.
- le projet d’Accord qui avait d’abord été proposé n’incluait pas les Cadres a priori ; en effet, il n’envisageait pas de dispositions spécifiques ni de règle de calcul adaptée pour les salariés en Convention de Forfait Jours, pourtant nombreux dans notre Branche et nos métiers.

- enfin, les dispositions de cet Accord ne sont à notre sens qu’une stricte application des textes légaux existants et non une amélioration de ceux-ci. Ils ne présentent pas de caractère innovant.

### Au niveau national

#### ➤ Accord National Interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020 dédié au personnel d’encadrement

La CFE-CGC a signé cet Accord du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres, clôturant quatre années d’action syndicale et de négociations dans l’intérêt des entreprises, des membres de l’encadrement et de tous les salariés.

Cet ANI prend en compte et rend visible au plus haut niveau conventionnel, quels que soient le secteur ou la taille de l’entreprise, les situations communes et les réalités professionnelles que vivent les salariés en responsabilité technique/métier ou en position de management/animation d’équipe ou de projet.

Les personnels d’encadrement sont ceux qui contribuent significativement aux processus de prise de décisions de l’entreprise comme à son fonctionnement au plus près du terrain ainsi qu’à la qualité des produits ou des prestations servies. Ils doivent avoir les moyens d’assumer dans les meilleures conditions possibles leurs responsabilités. Cet ANI constitue une bonne base de discussion pour que ces moyens soient déclinés dans des conventions collectives ou dans des accords et pratiques d’entreprise.

Les personnels d’encadrement sont en première ligne pour définir et organiser les adaptations permanentes requises, composant chaque jour avec la protection de la santé des collaborateurs et l’activité économique de l’entreprise : Ils doivent être plus que jamais épaulés et accompagnés.

L’aboutissement à un ANI concrétise l’engagement pris par la délégation employeurs en 2015 dans l’ANI actant la fin de de la convention AGIRC le 31 décembre 2018. ≈

## Un levier d'action à destination des membres du Comité Social et Economique : Le droit d'alerte économique

La crise sanitaire que nous connaissons actuellement produira nécessairement des impacts économiques considérables. Autant les économistes que le gouvernement en conviennent. Au cœur de la gestion sociale et économique de leur entreprise, les membres du Comité Social et Economique doivent nécessairement demeurer pleinement acteurs dans l'exercice de leurs prérogatives. Au-delà des consultations récurrentes du Comité Social et Economique sur :

- La situation économique et financière
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- Les orientations stratégiques,

les membres de l'instance disposent, au besoin, de la faculté de déclencher un droit d'alerte économique.

### Le droit d'alerte économique, dans quel contexte ?

Le déclenchement de la procédure d'alerte économique permet au C.S.E. de saisir et interroger la Direction sur la gestion de l'entreprise s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-63 et suivants).

La conjonction de plusieurs événements peut être à l'origine d'une situation préoccupante de nature à justifier une procédure de droit d'alerte économique :

- Aspects économiques et financiers : retards de paiement, baisse des commandes, ...
- Aspects sociaux : variation de la structure ou du volume des effectifs, non remplacement des départs, ...
- Aspects techniques : dysfonctionnements d'outils de production, ...

### Le droit d'alerte économique, pourquoi ?

Les objectifs du droit d'alerte sont multiples. Il s'agit notamment de :

- Permettre aux élus de faire un focus sur un ou plusieurs points qui peuvent avoir des conséquences importantes pour l'avenir, voire la pérennité de l'entreprise ou l'emploi
- Être actif face à une situation jugée préoccupante et présenter à la Direction les inquiétudes des salariés
- Permettre une intervention suffisamment précoce pour éviter la dégradation de la situation
- Contraindre l'employeur à fournir des réponses précises et des explications aux membres du C.S.E.
- Saisir les organes de direction de l'entreprise

### Se faire assister par un expert-comptable pour déclencher le droit d'alerte, un droit du C.S.E.

Le C.S.E. peut désigner un expert-comptable en phase 2 de la procédure du droit d'alerte, lorsque les réponses de la direction aux questions posées par les élus sur les faits préoccupants sont jugées insuffisantes. Il est crucial de solliciter votre expert en amont pour qu'il vous accompagne dans l'appréciation de la situation et dans la rédaction des questions à adresser à votre Direction.

ACCOMPAGNER  
LES REPRÉSENTANTS  
DU PERSONNEL DANS  
LEURS PRÉROGATIVES



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

# Les actions de formation au sein de la FIECI en période de crise sanitaire

Comme vous le savez, depuis le 12 mars 2020 les organismes de formation ont été dans l'obligation de suspendre l'accueil (présentiel) des stagiaires. Ces organismes ayant néanmoins pu continuer à organiser des formations à distance, et afin de répondre au mieux aux attentes et besoins de nos adhérents/élus durant cette période inédite, la FIECI et ses Partenaires se sont rapidement mobilisés afin de mettre à disposition de nombreux webinars et formations en ligne.

Cette adaptation imposée par les événements de nos pratiques de formation s'est traduite par un réel engouement ... plus de 150 inscriptions ont été recensées sur ces dernières semaines !

Des modules d'actualités ont été organisés et suivis tels que :

- Plan de reprise et déconfinement,
- Stratégie d'entreprise, GPEC et plan de développement des compétences,
- Les moyens d'action du CSE,
- Ruptures du contrat de travail,
- Savoir lire les comptes de l'entreprise,
- Le règlement intérieur du CSE,
- ....

Qui ont rencontré un vif succès, comme en ont témoigné quelques participants ayant assisté à nos sessions :

*"J'étais venue dans un intérêt documentaire, j'ai trouvé de la conscientisation"*

*"Merci pour l'organisation de ces formations dans le contexte que nous vivons"*

*"La formation s'est bien passée et les animateurs ont su créer et entretenir une dynamique – c'était loin d'être évident !"*



*"Habitant en région parisienne, j'ai beaucoup apprécié le fait de ne pas avoir à braver certaines lignes de métro pour profiter de cette formation et espère que ce format puisse être reproduit dans le futur"*

*"Bravo, pour cette organisation des formations à distance"*

*"Un GRAND MERCI, pour cette formation, qui était agréable, claire et utile"*

Les formations qui ne pourront être dispensées en présentiel au sein de la FIECI avant le mois de septembre et qui ne pourraient être honorées à distance ont été suspendues, et feront l'objet de nouvelles planifications. Un calendrier des formations du second semestre 2020 vous sera communiqué cet été. ≈

## Succès sans précédent pour nos communications et notre site Fieci

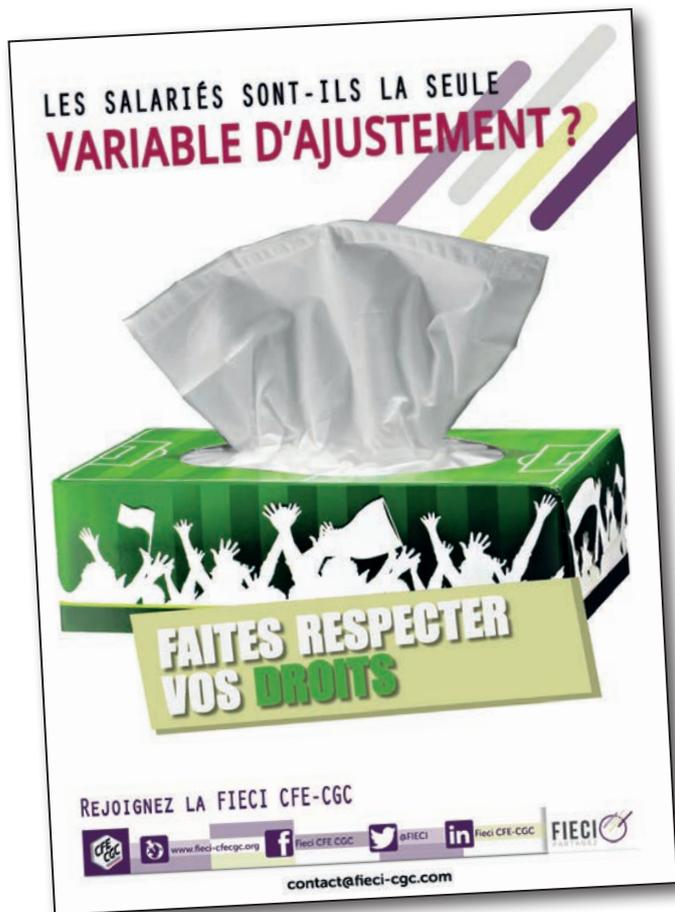
Nous sommes heureux de constater le succès sans précédent enregistré ces derniers mois par notre site FIECI : en effet, grâce en particulier à la mise en ligne des fiches et de leurs mises à jour régulières au sein de notre dossier dédié au Coronavirus dans l'espace "adhérents", notre site a connu un regain de visites et des pics de fréquentation allant parfois jusqu'à 800 visites par jour depuis mi-mars 2020 pour plus de 15.000 téléchargements des fiches. En parallèle, le taux de lecture des emails que nous adressons quasi quotidiennement sur ce sujet d'actualité à nos adhérents a plus que doublé.

Nous vous remercions de votre fidélité et continuerons de vous informer au mieux.

<https://www.fieci-cfecgc.org/information-coronavirus-covid-19/>



## ≈ affiches



## ≈ scrutin TPE

### La mesure de l'audience syndicale est reportée

Tous les 4 ans, un scrutin est organisé au niveau régional auprès des salariés des TPE (entreprises de moins de 11 salariés) afin de déterminer l'audience des syndicats aux niveaux interprofessionnel ou des branches (Code du travail, art. L. 2122-10-1). Celui-ci devait se dérouler du 23 novembre au 6 décembre 2020.

En raison de la crise sanitaire, une ordonnance n° 2020-388 prise le 1er avril 2020 est venue reporter l'organisation de ce scrutin au premier semestre de l'année 2021. Celle-ci neutralise également l'impact de ce report sur la liste électorale.

## ≈ matinée juridique 2020

LA FIECI a organisé pour ces adhérents dans les locaux de son partenaire Malakoff Humanis une nouvelle Matinée Juridique le 7 février 2020, sur le thème : Revue de Jurisprudence Sociale Juin 2019 / Janvier 2020, qui a rencontré un vif succès.

Comme habituellement, le support de présentation ainsi que le film de la Matinée sont disponibles sur le site de la FIECI.



# Comment les salariés vivent-ils le télétravail en confinement ?

*Depuis, le 17 mars, le télétravail est devenu une réalité pour 39 % des salariés du secteur privé. Qui sont ces télétravailleurs en confinement ? Comment vivent-ils le télétravail "à plein temps" ? Quels sont les impacts psychologiques ? C'est à ces questions spécifiques auxquelles répondent les résultats de la première vague de l'enquête flash Télétravail en confinement réalisée en marge de l'étude barométrique sur le télétravail réalisée annuellement par Malakoff Humanis.*

## Le nouveau visage du télétravail

**39 % des salariés télétravaillent depuis le début du confinement** (contre 30 % fin 2019). La moitié d'entre eux expérimente cette forme de travail pour la première fois. En moyenne, le télétravail est pratiqué trois jours par semaine. **62 % télétravaillent à 100 %.**

**Toujours majoritairement exercé par les hommes** (56 %), **les femmes sont davantage représentées** (52 %) **chez les nouveaux télétravailleurs.** 92 % des télétravailleurs confinés exercent leur activité depuis leur résidence principale (46 % dans un appartement). **46 % vivent en couple avec enfant(s).** Ils travaillent majoritairement dans le secteur des services (45 %) et dans une entreprise de plus de 250 salariés (65 %).

Contre toute attente, **la part des CSP+, des cadres et des managers** parmi les télétravailleurs est moins importante : les CSP+ représentent 59 % des télétravailleurs (vs 65 % en 2019), les cadres 41 % (vs 51 %) et les managers 42 % (vs 52 %).

## Une mise en place jugée plutôt facile et une perception globalement positive

75 % des télétravailleurs (64% pour les nouveaux télétravailleurs) estiment que la mise en place du télétravail a été facile et reconnaissent les efforts déployés par leur entreprise. **74 % ont eu la possibilité d'adapter ou de réduire leurs horaires de travail pour répondre à leurs contraintes personnelles ou familiales.** 75 % (65 % pour les nouveaux télétravailleurs) déclarent avoir des échanges réguliers avec leur manager.

**Cependant, 54 % des télétravailleurs jugent insuffisant l'accompagnement lors de la mise en place du travail à distance. Ce taux atteint 68 % chez les nouveaux télétravailleurs.**

Globalement, **la communication interne autour de la crise et des mesures prises par l'entreprise est jugée satisfaisante par 72 %** des télétravailleurs. 68 % la jugent claire sur les dispositifs RH mis en place. 66 % pensent qu'elle a été transparente sur tous les aspects économiques (activité de l'entreprise, prévisions...) et 65 % rassurante (mise en place de cellules d'écoute).

Dans cette période particulière, **la perception du télétravail reste globalement positive avec une note moyenne de 7,9/10** (vs 9/10 fin 2019). La souplesse et la flexibilité apportées par cette pratique sont appréciées (71 %). Légèrement inférieure, la note de satisfaction moyenne des nouveaux télétravailleurs (7,6/10) est cependant malgré des difficultés rencontrées : 43 % n'ont pas d'espace de travail adapté, et 48 % sont confrontés à des difficultés techniques plus importantes.

## Un impact sur la santé mentale et physique à ne pas négliger

**38 % des télétravailleurs** pensent que cette situation de télétravail contraint a un impact positif sur leur autonomie, leur responsabilisation, la gestion de leur temps et leur concentration.

Cependant, s'ils déclarent avoir des contacts fréquents avec leurs collègues (61 %) et leur manager (43 %), les télétravailleurs ressentent une dégradation de la qualité du lien social (pour 39 % d'entre eux) qu'ils estiment difficile à maintenir malgré les outils digitaux. 33 % des télétravailleurs estiment que ce contexte particulier de télétravail contraint a un impact négatif sur leur charge de travail, et 30 % sur leur motivation.

**30 % des télétravailleurs confinés estiment que leur santé psychologique s'est dégradée :** augmentation de la charge mentale, difficulté à articuler temps de vie professionnel et personnel surtout pour les télétravailleurs devant s'occuper dans la journée de leurs enfants. 45 % ont du mal à se déconnecter du travail et 28 % vivent des tensions avec leur entourage familial. Et ce, sur fond d'inquiétude plus globale : 86% des salariés se disent inquiets pour l'avenir économique du pays, 49 % pour leur propre avenir, et 42 % pour celui de leur entreprise.

**25 % des télétravailleurs confinés déclarent que leur santé physique s'est également détériorée.** Selon eux, le télétravail en confinement a entraîné une dégradation de leur pratique d'activités physiques (pour 49 %), de leurs postures de travail (43 %), de leur sommeil (29 %) et de leurs pratiques alimentaires (26 %).

## Déconfinement, sortie de crise... quel avenir pour le télétravail ?

**58 % des télétravailleurs estiment que les modes de travail et de fonctionnement ont été redéfinis et adaptés à la situation,** bien au-delà de la simple digitalisation des process.

35 % des salariés pensent que cette période de télétravail en confinement va modifier la position de leur entreprise vis-à-vis du télétravail. Et **73 % des télétravailleurs** (88 % des habitués et 58 % des nouveaux télétravailleurs) **souhaitent demander à pratiquer le télétravail après le confinement,** de manière régulière (pour 32 %) ou ponctuelle (41 %).

La prochaine vague de l'étude télétravail en confinement dont les résultats seront connus fin mai, confirmera-t-elle cette tendance ? A suivre sur le site du Comptoir. ≈