

≈ édito



Michel de La Force
Président de la FIECI

≈ sommaire

Jurisprudence p. 3-5-6

Formations p. 8

A savoir p. 10

Élections p. 11

PASSERELLES CADRES
édité par la FIECI CFE-CGC
N°45 - octobre 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
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

Winter is coming...

L'hiver approche et il sera rigoureux !

Si nous sommes toujours dans l'incertitude sur le plan sanitaire, nous voyons clairement s'installer la crise économique qui découle d'un "confinement" persistant et de toutes ses conséquences sociales sur l'emploi, les rémunérations, les modalités de travail.

C'est une des raisons pour lesquelles notre Fédération a signé le 10 septembre 2020 un Accord de Branche relatif au Dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), étendu par Arrêté du 2 octobre 2020 publié le 3 octobre, qui permettra aux employeurs, sous certaines conditions, de réduire le temps de travail jusqu'à 40 %, tandis que les salariés concernés bénéficieront d'une indemnisation supérieure à celle légalement prévue. Une protection partielle face aux difficultés à venir mais une protection tout de même ; un geste barrière en quelque sorte...

On nous dit : c'est la fatalité... un virus sanitaire qui paralyse le business... entraînant des conséquences jamais vues depuis la grande crise de 1929 ; alors chacun doit faire du mieux qu'il peut... réduire ses contacts... se défier de l'Autre... travailler plus, mais pas "au travail", et plus difficilement car sans les mêmes repères... c'est nécessaire pour sauver l'entreprise... il devient interdit de contester. Les médias relaient en boucle les mêmes messages et la peur finit par s'installer avec le "chacun pour soi" qui l'accompagne.

Je vous propose une approche différente du discours dominant, plus tonique et plus conforme à notre vocation sociale : une réflexion et une analyse de la situation qui osent porter un jugement sur les mesures, efficaces ou pas, cohérentes ou contre-productives, qui sont présentées.

Je rappelle que nous sommes chargés de défendre l'emploi. C'est notre mission première et nous n'acceptons pas que le capital humain soit, surtout en situation de crise indéniable, la seule variable d'ajustement :

- *Nous pensons que les solutions d'avenir proviennent du dialogue et pas de ceux qui ont les yeux rivés sur leur tableur Excel,*
- *Nous pensons que le rôle du Politique est de savoir choisir entre plusieurs scénarii et qu'il ne suffit pas de se retrancher derrière des directives fixées par des autorités sanitaires plus ou moins hésitantes et a-pédagogiques ou des arguties technocratiques proposées par des conseillers éloignés du réel. En clair l'argument du TINA (there is non alternative) ne nous convient pas,*
- *Nous pensons que la méthode qui consiste à laisser "fuir" des informations pour préparer les esprits avant d'imposer des mesures restrictives est la pire forme de dialogue, que ce soit au sommet de l'Etat ou dans l'entreprise,*
- *Nous pensons enfin que la "chronique d'une mort annoncée" n'a rien pour nous plaire et que nous sommes en droit d'intervenir activement sur notre destin.*

Donc aujourd'hui plus que jamais, nous devons être présents, intervenir, faire valoir nos droits, proposer des amendements, des solutions alternatives pour protéger nos collègues et avec eux le potentiel durable de l'entreprise... et nous continuerons de vous adresser, via nos emails et les réseaux sociaux, les informations les plus utiles à votre engagement syndical.

Je tiens d'ailleurs à vous féliciter, vous tous qui subissez l'alourdissement de votre activité sociale, l'accélération du rythme des réunions, la multiplication des dossiers, donc un temps de préparation et d'analyse supplémentaire.

Nous sommes à vos côtés pour vous aider à faire face.

Prenez soin de vous, et privilégiez, si vous le pouvez, le télétravail.

L'Indice du Capital humain en Entreprise

Le capital humain, on en parle beaucoup depuis les années 1980 mais il était encore difficile de mesurer son impact sur la performance globale de l'entreprise. Aujourd'hui, c'est chose faite avec l'Indice de Capital Humain en Entreprise, un indice construit par Malakoff Humanis en partenariat avec Ethifinance, agence d'analyse spécialisée dans la RSE. Les résultats le confirment : plus une entreprise a un indice du capital humain élevé, plus elle est performante.

Le capital humain, c'est quoi ?

Ce concept a été développé par l'économiste Gary Becker dans son livre *Human capital*, en 1965. Selon lui, chaque individu a un capital propre composé de trois éléments : les savoirs (les connaissances), le savoir-faire (les compétences) et le savoir-être (compétences relationnelles). Ce capital détermine la productivité des individus et donc les revenus qu'ils peuvent tirer de leur travail.

Mesurer la maturité des entreprises en termes de capital humain

Pour mesurer cet impact, Malakoff Humanis a créé, avec Ethifinance, un indice : l'Indice de Capital Humain en Entreprise (ICHE). *"Nous avons en effet prouvé que les entreprises les plus performantes en gestion des ressources humaines sont celles qui connaissent de bons résultats économiques"*, explique Emmanuel de La Ville, directeur général d'Ethifinance.

Au niveau financier, ces entreprises réalisent ainsi une performance supérieure de 5 % par rapport à leurs entreprises concurrentes, et de 10 % par rapport aux entreprises les moins bien notées sur l'Indice. L'amélioration de la performance financière est proportionnelle à celle de la prise en compte des dimensions du capital humain. Pour les entreprises cotées, on constate une plus grande stabilité boursière chez les entreprises au meilleur ICHE.

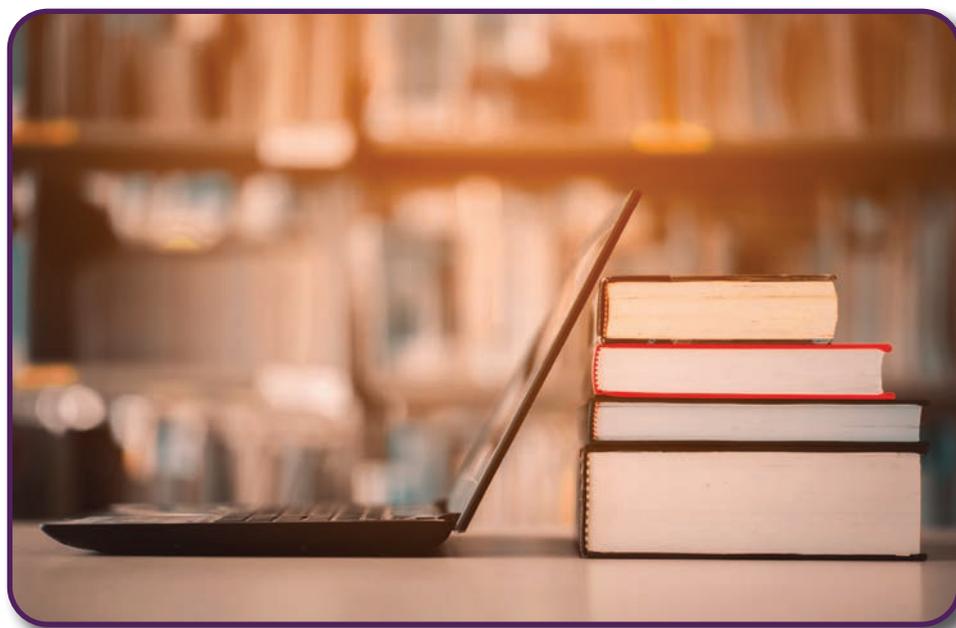
Et ce n'est pas tout selon Emmanuel de La Ville : *"Nous avons aussi pu clairement établir un lien entre des PME-ETI qui accordent une grande importance dans la RSE et un niveau d'absentéisme relativement faible. Notre étude démontre qu'investir dans l'humain est source d'engagement, de sens et donc de performance"*.

Social washing ou performance ?

Les avis sont partagés. Si les spécialistes interrogés confirment l'importance du développement du capital humain, certains émettent des réserves. Ainsi Thibaut Bardou, professeur à Audencia et titulaire de la chaire Innovations Managériales, prévient contre le risque d'injonction au bonheur derrière le capital humain : *"Certains salariés n'ont pas envie de développer leur capital humain et d'inscrire leur développement propre dans des logiques économiques"*. Développer le capital humain mais en tenant compte de la volonté de chacun. Demain, l'entreprise ne pourra d'ailleurs pas faire sans la volonté de ses salariés. *"Nous sommes dans un moment où les entreprises connaissent des plans de transformations très lourds. Or, il n'y peut y avoir de transformation sans engagement du corps social. Et pour que les gens se réengagent, il faut une attention très forte portée au capital humain"*, souligne Emmanuelle Duez, fondatrice de l'agence The Boson Project.

"Ce qui se dessine en creux, c'est une autre vision de l'entreprise et du capitalisme. Il y a aujourd'hui beaucoup d'entreprises ou des mouvements (comme le Mouvement pour une économie bienveillante) qui veulent réconcilier humanisme et capitalisme dans un souci de performance globale", explique Emmanuelle Duez. *"On est passé d'une période du "ou", où on devait choisir entre le productivisme ou le monde des Bisounours, au "et". Dans la société de demain, on choisira le pragmatisme économique traditionnel, et la performance économique et une approche humaniste ultra respectueuse du corps social. Les entreprises qui n'ont pas pris la mesure de ces transformations vont passer à côté du futur". ≈*

Jurisprudence individuelle



RUPTURE CONVENTIONNELLE ET PRESSIONS

La cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait fait pression sur la salariée dont la compétence n'avait auparavant jamais été mise en cause, en lui délivrant deux avertissements successifs et injustifiés, qu'il l'avait dévalorisée et avait dégradé ses conditions de travail, ce qui avait eu des conséquences sur son état de santé, et qu'il l'avait incitée, par les pressions ainsi exercées, à accepter une rupture conventionnelle, a retenu que le consentement de la salariée avait été vicié, et a déclaré nulle cette rupture, car celle-ci ne peut pas être imposée par l'employeur, notamment par de telles pressions.

Source : Cass. soc., 8 juillet 2020, no 19-15.441 F-D

HEURES SUPPLEMENTAIRES ET ACCORD DE L'EMPLOYEUR

L'employeur est réputé avoir donné son accord aux heures supplémentaires enregistrées par un logiciel de pointage informatique : en l'espèce, le salarié produisait les relevés de pointage des heures supplémentaires effectuées au-delà de 41,5 heures par semaine, telles qu'enre-

gistrées dans le logiciel informatique mis à disposition par l'employeur, qui était ainsi informé des heures de travail effectuées. Elle en a déduit, peu importe l'absence d'autorisation préalable, l'accord au moins implicite de l'employeur à leur réalisation.

Source : Cass. soc., 8 juillet 2020, no 18-23.366 F-D

REFUSER DE VERSER UNE PRIME VARIABLE À UN SALARIÉ EN RAISON DE SES ABSENCES MALADIES PEUT ÊTRE DISCRIMINATOIRE

Un employeur peut mettre en place une prime dont le montant varie selon "l'implication, l'efficacité, l'évolution et la performance du salarié". Cette prime peut être réduite ou supprimée en cas d'absence du salarié. La jurisprudence pose cependant des conditions :

- la réduction ne doit pas être différente selon l'absence ;
- et toutes les absences, autorisées ou non, doivent entraîner les mêmes conséquences.

Ainsi, une entreprise - qui a réduit le versement d'une prime à une salariée qui a été en arrêt maladie de façon répétée

et prolongée durant l'année 2013 - a été jugée comme ayant commis une discrimination indirecte à l'état de santé. En effet, l'employeur ne démontre pas que la privation de cette prime résulte de l'application de critères ou d'éléments objectifs (l'implication, l'efficacité, l'évolution et la performance), en l'absence en outre d'entretiens d'évaluation durant ladite année. Dès lors, c'est en réalité l'état de santé de la salariée qui est à l'origine du non-paiement de la prime.

Source : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-13.637, non publié

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

Même avec l'accord des salariés, l'employeur ne peut reporter des augmentations individuelles prévues par accord collectif : l'employeur n'a pas la possibilité d'écarter de manière unilatérale, l'application d'une convention collective à laquelle il est soumis à la rémunération des salariés. De même, le salarié ne peut pas renoncer de manière individuelle, même avec l'accord de l'employeur, aux avantages salariaux qu'il tire d'une convention collective.

Source : Cass. soc., réf., 30 juin 2020, n° 20/00316

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE / CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP) : QUAND INFORMER LE SALARIÉ DU MOTIF ÉCONOMIQUE À L'ORIGINE DE LA RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le CSP est une modalité du licenciement économique qui oblige l'employeur à informer le salarié du motif économique à l'origine de la rupture de son contrat de travail, au cours de la procédure de licenciement et non avant, car l'adhésion à ce dispositif constitue une modalité justifiant que le salarié puisse contester le motif

(suite page 5)

Membres du C.S.E. : renforcez votre rôle de partenaire social

Examen approfondi des informations économiques et sociales de l'entreprise

Un droit pour le Comité Social et Economique (C.S.E). de faire appel à l'expert-comptable

Missions récurrentes :

- Examen de la politique sociale, des conditions de travail et l'emploi
- Examen de la situation économique et financière de l'entreprise
- Examen des orientations stratégiques de l'entreprise

Missions ponctuelles :

- Assistance du Comité en cas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Assistance du Comité en cas de droit d'alerte économique
- Assistance du Comité en cas d'OPA ou de recherche d'un repreneur
- Assistance des O.S. dans la négociation d'un PSE ou d'un accord de performance collective
- Assistance du Comité au titre de l'organisation et la marche générale de l'entreprise

Formation et accompagnement des représentants du personnel



Formation des représentants du personnel :

- Pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de votre mandat
- Pour maîtriser les impacts des Ordonnances Macron dans la mise en place et le fonctionnement du C.S.E.
- Pour vous perfectionner en gestion, droit social et techniques de négociation

Accompagnement des élus du Comité :

- Pour fédérer les élus autour d'un objectif commun
- Pour bénéficier de l'expérience de nos consultants

Des missions d'accompagnement régulières ou ponctuelles pour définir votre trajectoire et renforcer votre rôle de partenaire social

02 38 73 98 01

info@metis-expertise.fr

www.metis-expertise.fr

50, rue Tudelle 45100 ORLEANS

économique à l'origine de la rupture alors même qu'aucun licenciement n'est prononcé.

Il a précédemment été admis, faute de texte, que cette énonciation du motif économique puisse être faite soit dans le document d'information sur le CSP remis au salarié, soit dans la lettre de licenciement adressée à titre conservatoire, soit dans tout autre document écrit remis ou adressé personnellement au salarié au plus tard lors de son acceptation.

Mais à quel moment précis cette information doit-elle être donnée au salarié ? La Cour de cassation répond ici que le document énonçant le motif économique doit être remis au salarié au cours de la procédure de licenciement et pas avant.

Ici, entre le 11 juin et le 30 juillet 2013, une association adresse à une de ses salariées trois lettres lui proposant une modification de son contrat de travail pour motif économique. Elle refuse ces modifications et est convoquée le 7 octobre

2013 à un entretien préalable en vue de son licenciement pour motif économique. Le 24 octobre elle accepte le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui lui a été proposé le 22 octobre. La salariée saisit ensuite le juge prud'homal car elle reproche à son employeur de ne pas l'avoir informé dans le cadre de la procédure de licenciement des raisons économiques à l'origine de la rupture de son contrat de travail. De son côté, l'employeur soutient que si la salariée doit être informée par écrit des motifs de son licenciement avant la date de l'acceptation du CSP, cette information écrite peut être délivrée avant même que soit engagée la procédure de licenciement. Or, il est jugé que l'employeur ne peut pas se prévaloir de l'information remise lors de la procédure de modification du contrat de travail et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc., 27 mai 2020, n°18-24.531

CONVERSATIONS TENUES SUR LA MESSAGERIE INSTANTANÉE

Les conversations tenues entre collègues sur la messagerie instantanée liée à la boîte mail professionnelle (et qui étaient automatiquement retransférées sur celle-ci), qui ne sont pas identifiées comme personnelles, ne revêtent pas un caractère privé. L'employeur, à qui ces messages ont été transmis par un tiers, peut les invoquer à l'appui d'une procédure disciplinaire contre un salarié, notamment lorsque ce dernier a tenu des propos dégradants et insultant envers l'entreprise, ses supérieurs et ses subordonnés, et le cas échéant le licencier pour faute grave, l'employeur estimant qu'il s'agissait là d'un manquement à l'obligation de loyauté.

Source : Cass. soc., 9 septembre 2020, n° 18-20.489 F-D

Jurisprudence collective

LES RETARDS PRIS AUX DIFFÉRENTES ÉTAPES DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES N'ENTRAÎNENT PAS TOUS L'ANNULATION DU SCRUTIN

La sanction du retard pris dans le déroulement du processus électoral n'est pas toujours la même, rappelle la Cour de cassation dans deux arrêts du 27 mai 2020. Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne constituent une cause d'annulation des élections que si elles ont faussé le résultat du scrutin. Aussi, les élections peuvent ne pas être annulées en cas de refus abusif de l'employeur de prendre en compte une liste de candidats présentée avec quelques minutes de retard. Au contraire elles peuvent l'être, lorsque le procès-verbal des élections n'a pas été immédiatement rédigé après le dépouillement.

Dans la première affaire, le protocole préélectoral prévoit que les listes de candidats doivent être déposées au plus tard le 4 mai à 17h. L'employeur, à trois reprises, refuse le dépôt d'une liste de candidats. À 15h45 il le refuse au motif que les can-

didats titulaires et suppléants doivent faire l'objet de listes distinctes, à 16 h 15 au motif que l'organisation syndicale n'a pas donné de mandat au représentant syndical pour procéder au dépôt des candidatures, et à 17h02 en retenant le caractère tardif du dépôt par l'organisation syndicale. Alors que le tribunal d'instance juge que le dépôt des candidatures est tardif, la Cour de cassation retient au contraire que le tribunal aurait dû rechercher si le refus par l'employeur d'accepter le dépôt des listes ne constituait pas un abus.

Dans la seconde affaire, les procès-verbaux des élections ont été rédigés par le secrétaire, non immédiatement après la fin du dépouillement, mais avec un léger retard. La Cour de cassation retient que "le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et, s'agissant d'un principe général du droit électoral, constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections".

Source : Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-60.038 et n° 19-13.504 non publiés

TRANSFERT LÉGAL D'ENTREPRISE : QUID DES MANDATS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

En droit français, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le mandat des membres élus et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste jusqu'à son terme, lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Dans ces conditions, si l'entreprise absorbée devient un établissement distinct, les mandats des représentants syndicaux et des représentants du personnel subsistent jusqu'à leur terme. Le CSE de l'entreprise absorbée mutera ainsi en CSE d'établissement chez le nouvel employeur.

Il en est de même si la modification porte sur un établissement distinct déjà existant qui conserve ce caractère, le

(suite page 6)

CSE d'établissement existant et absorbé restant alors en place.

Les mandats des représentants du personnel de l'entreprise d'accueil ne sont, quant à eux, pas impactés en ce sens qu'ils se poursuivent jusqu'à leur terme.

Afin de déterminer si les mandats en cours doivent subsister, la jurisprudence a toujours apprécié ce critère essentiel qu'est celui de "l'autonomie", à la lumière de la directive européenne, sans se restreindre à la seule notion "d'autonomie juridique" ajoutée en droit interne. Ici, indépendamment de toute forme d'autonomie juridique, les circonstances de fait retenues par les juges ont permis de caractériser une autonomie organisationnelle persistante justifiant le maintien des mandats en cours.

Source : Cass. soc., civile, Chambre sociale, 1 juillet 2020, n°19-11.875

POSSIBILITE DE CHOISIR LE DS PARMIS LES ADHERENTS

La Cour de cassation lève une ambiguïté rédactionnelle figurant dans les dispositions du Code du travail qui fixent les conditions permettant de déroger à l'obligation de choisir le délégué syndical (DS) parmi les candidats justifiant d'une audience de 10 %. Alors que la lettre du texte, issue d'une modification opérée par la loi de ratification du 29 mars 2018, vise le cas de la renonciation de tous les "élus" à exercer le mandat de DS, la Cour de cassation étend cette possibilité à l'hypothèse dans laquelle tous les "candidats" présentés par le syndicat y ont renoncé. Dans ce cas, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

Source : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.605 FS-PB

SANCTION EN CAS DE NON RESPECT DE L'EGALITE HOMMES/ FEMMES DANS UNE LISTE DE CANDIDATS

Dans des arrêts du 27 mai 2020, la Cour de cassation fait le point sur les sanctions applicables en cas de non-respect par les listes de candidats à l'élection au CSE des règles légales de représentation équilibrée hommes/femmes. Le juge, dans le cadre du contentieux préélectoral, peut retenir l'irrégularité de la liste et reporter la date des élections pour en permettre la régularisation. En revanche, après les élections, le juge doit appliquer les sanctions prévues par le code du travail, à savoir l'annulation de l'élection des candidats surreprésentés ou ne respectant pas l'alternance.

Source : Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974 et n° 19-14.225 non publiés

L'EMPLOYEUR QUI LAISSE UN SYNDICAT UTILISER LA MESSAGERIE DU CE OU DU CSE POUR DIFFUSER DE LA PROPAGANDE ÉLECTORALE MANQUE À SON OBLIGATION DE NEUTRALITÉ

L'obligation de neutralité de l'employeur est un principe essentiel du droit électoral. Durant la période de propagande électorale précédant l'élection des membres du CSE, l'employeur ne doit prendre aucune initiative susceptible d'influencer le vote, sous peine d'annulation des élections indépendamment de son influence sur les résultats. Mais cela ne signifie pas que l'employeur doit s'abstenir d'intervenir en toute situation. Il arrive en effet qu'une absence de réaction favorise un candidat ou un syndicat. Ainsi, le fait de permettre l'affichage, avant le premier tour, d'un tract prônant l'élection de candidats libres au second constitué, à lui seul, une atteinte à la règle de neutralité (Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-60.788 PBRI). Idem lorsque l'employeur laisse circuler un tract anonyme mettant en cause des candidats (Cass. soc., 7 novembre 2012, n° 11-60.184 D).

Cet arrêt en livre une nouvelle illustration, en concluant également à l'annulation des élections dans le cas d'un employeur ayant laissé un syndicat utiliser l'adresse de messagerie du comité d'entreprise pour diffuser un message de propagande syndicale le premier jour du scrutin.

Source : Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105 F-D

NON RESPECT DE L'ALTERNANCE DES SEXES SUR LA LISTE DE CANDIDATS

La sanction en cas de non-respect de l'alternance des sexes sur une liste de candidats aux élections professionnelles, ne s'applique pas en cas de non-mixité de la liste. Il s'agit d'une décision logique mais non dénuée de portée. La Cour de cassation fait preuve d'un grand pragmatisme et explique qu'il était impossible de constater un mauvais positionnement (sans positionnement ...) des candidats sur la liste qui ne comprenait aucune femme, en sorte que la liste ne devait être sanctionnée qu'en application du non-respect des règles de proportionnalité et non des sanctions applicables en cas de non-respect de l'alternance.

La liste ne sera donc ponctionnée que d'un élu, le dernier candidat élu, en application du non-respect des règles de proportionnalité.

Source : Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-18.900



L'EXPERT CSE QUI FAIT BOUGER LES LIGNES

Expertises CSE récurrentes

Situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail, orientations stratégiques

Expertises SSCT

Risque grave, projet important...

Expertises pour faire face aux situations de CRISE

PSE, droit d'alerte économique, APC...

Formations

(à distance, en présentiel)

Formation économique et nouveaux élus, SSCT, préparer ses négociations...



Élus du CSE et délégués syndicaux

faites appel à nous pour vous appuyer et vous conseiller lors de vos négociations



www.sextant-expertise.fr



▶ Pour des avancées sociales

Égalité professionnelle, QVT, NAO, épargne salariale...

▶ Pour faire face aux situations de crise et aux difficultés

Temps de travail, RCC, PSE, APC...

📍 Paris

Immeuble Le Cardinet
8 rue Bernard Buffet
75017 PARIS

01 40 26 47 38
infos@sextant-expertise.fr

📍 Aix-en-Provence

04 84 49 22 76
contactaix@sextant-expertise.fr

📍 Lyon

04 27 86 15 62
contactlyon@sextant-expertise.fr

📍 Nantes

02 72 24 26 19
contactnantes@sextant-expertise.fr

📍 Bordeaux

05 87 48 00 79
contactbordeaux@sextant-expertise.fr

Calendrier des formations FIECI CFE-CGC du 2nd semestre

Un grand nombre de nos sessions du mois d'octobre seront organisées à distance. A l'issue de chacune de ces formations, le support de celle-ci sera adressé aux participants accompagné de l'attestation de présence.

LES BASES DU SYNDICALISME CFE-CGC

➤ OUVERTURE SUR LE SYNDICALISME | 09h30 - 17h30 | 5 & 6 novembre 2020

Cette formation est la porte d'entrée au cursus de formation du CFS.

Présentation de la CFE-CGC, dans un syndicalisme en mutation.

Table ronde sur la représentation du personnel : les différents mandats, outils de l'action syndicale dans l'entreprise.

L'actualité sociale et les orientations confédérales : débat

LE CSE

➤ SECRÉTAIRE DE CSE : MANDAT ET MISSIONS CLÉS | 09h30 - 17h30 | 22 octobre 2020

Objectifs de la formation :

Vous êtes secrétaire (ou secrétaire-adjoint) du Comité Social et Economique et souhaitez appréhender pleinement les missions en lien avec votre mandat pour organiser efficacement les travaux de l'instance. Vous souhaitez perfectionner vos connaissances pour :

- Situer le rôle et la responsabilité du secrétaire au sein du CSE,
- Savoir préparer les réunions et organiser une "stratégie",
- Savoir communiquer avec les salariés à travers les P.V. et comptes rendus.

Programme :

- Les missions légales du secrétaire et ses autres missions prévues notamment au règlement intérieur du CSE
- Collecte de l'information en vue de l'établissement de l'ordre du jour
- Préparation et animation des réunions préparatoires du Comité
- Réunion plénière et établissement du procès-verbal en vue de sa communication

➤ PRÉPARER LES CONSULTATIONS RÉCURRENTES DU CSE

09h30 - 17h30 | 25 novembre 2020

Objectifs de la formation :

Membres du Comité Social et Economique, votre employeur vous consulte de façon récurrente sur la situation économique et financière, la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ainsi que sur les orientations stratégiques de votre entreprise. Comment analyser les données transmises au Comité et rendre un avis éclairé ?

Programme :

- Le cadre légal des consultations récurrentes du C.S.E.
- La BDES et autres informations transmises en vue des consultations
- Analyse des données économiques, sociales et stratégiques
- Rendre un avis éclairé et élaborer des propositions alternatives

LES NÉGOCIATIONS

➤ TECHNIQUES DE NEGOCIATION NIVEAU 1 | 09h30 - 17h30 | 9 & 10 novembre 2020

- Réflexion autour de la négociation,
- Les fondamentaux des techniques de la négociation,
- Le cas Kartnoir,
- Plan d'action personnel à l'issue du 1er jour de formation,
- Comment mieux écouter,
- Les outils de l'influence : les lois de la communication,
- Particularités d'une négociation en groupe avec plusieurs parties,
- Plan d'action personnel à l'issue du stage.

Conditions d'inscription : être délégué syndical ou délégué syndical central et avoir impérativement déjà suivi un stage "Ouverture sur le syndicalisme".

➤ NEGOCIER EFFICACEMENT | 09h30 - 17h30 | 12 novembre 2020

Objectifs de la formation :

Vous êtes élu du C.S.E. ou délégué syn-

dical. Vous souhaitez acquérir des méthodes pour négocier de façon efficace afin de :

- Connaître le cadre juridique de la négociation d'entreprise
- Définir votre stratégie

Programme :

- Le cadre juridique de la négociation d'entreprise issu des lois Rebsamen, Travail et des Ordonnances Macron
- Les thèmes de la négociation obligatoire
- L'ouverture et le déroulement des négociations,
- Focus sur la notion de partage de la valeur ajoutée.

➤ BONS CONSEILS POUR ABORDER LA NÉGOCIATION RÉMUNÉRATIONS, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR

09h30 - 17h30 | 16 décembre 2020

Public visé

Délégué syndical et futur négociateur salarié "Rémunérations" en entreprise.

Objectifs de formation

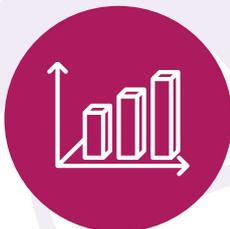
A l'issue de la formation, les stagiaires seront en mesure de :

- Se rappeler les 3 grands cadres de négociations récurrentes obligatoires et leurs règles de périodicité ;
- Répertorier les objets possibles de négociation des Rémunérations, Temps de travail et partage de la valeur ;
- Connaître les règles de base de la négociation : qui négocie, règle de signature majoritaire et éventuel recours au référendum, les obligations de l'employeurs, ce qui se passe quand la négociation n'aboutit pas ;
- Evaluer son importance dans la négociation ;
- S'informer en amont ;
- Transformer ses constats en objectifs, puis formuler des revendications ;
- Penser à chiffrer ses revendications ;
- Maîtriser quelques techniques de bases de négociations ;
- Conclure une négociation ;
- Communiquer à l'issue de la négociation.

L'expert qui vous donne une longueur d'avance

EXPERT-COMPTABLE

Stratégie •
Finance •
Social •



EXPERT HABILITÉ

• Santé
• Sécurité
• Conditions de travail

FORMATION



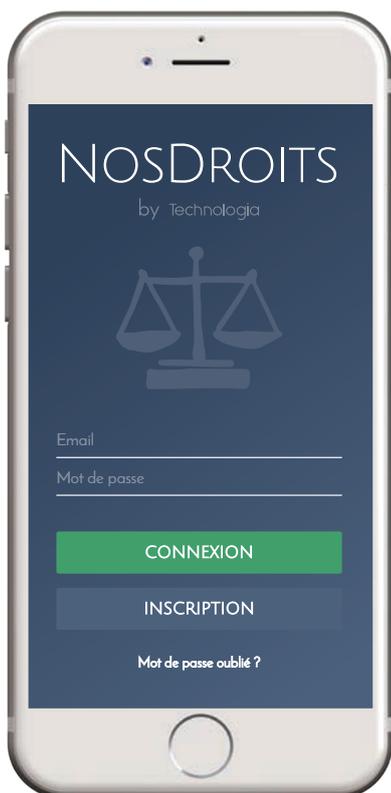
**ASSISTANCE
JURIDIQUE**

01 40 22 93 63

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur  

NOSDROITS

by  Technologia



ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE
accessible instantanément depuis
votre mobile !



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

www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr

Suivez-nous sur 

Mise en place des CSE et changements constatés

Selon les chiffres du Comité d'Évaluation des Ordonnances, plus de 80.000 établissements (couvrant 10,8 millions de salariés) avaient mis en place, au 3 juin 2020, leur Comité social et économique (CSE), parmi lesquels on compte près de 40.000 établissements d'au moins 50 salariés.

La part des carences, faute de candidatures, est importante avec 39.354 établissements sans CSE, dont 86 % appartiennent à des établissements de moins de 50 salariés.

Le comité social et économique (CSE) devait obligatoirement être mis en place dans les entreprises au plus tard le 31 décembre 2019. Est-ce bien le cas ? Les CSE ont été créés depuis plus de deux ans, mais avec une nette accélération au quatrième trimestre 2019, et une interruption pendant la crise sanitaire liée au Covid-19.

Les premiers chiffres recueillis en 2018, plus détaillés, semblent montrer une extrême rareté des représentants de proximité, pouvant être instaurés par accord d'entreprise : ils ne sont présents que dans 0,2 % des entreprises en 2018.

Ensuite, la faible implantation de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), pourtant obligatoire à partir de 300 salariés dans les CSE. Seules 18 % des entreprises de 50 salariés et plus ayant mis en place un CSE ont créé cette commission, alors même que le CHSCT était présent dans 46 % des entreprises qui déclaraient encore, en 2018, les anciennes instances. Même en ne prenant que les entreprises d'au moins 300 salariés, la couverture en CSSCT reste faible, de l'ordre



de 59 % (à rapprocher du taux de 88 % de présence pour les CHSCT). On peut, à l'inverse, noter qu'en dépit du caractère non obligatoire, 12 % des entreprises de 50 à 299 salariés ont opté pour une CSSCT.

Au final, le taux de couverture des entreprises et salariés par une IRP ne semble pas accru par les élections de CSE, puisque ce taux paraît stable de 2016 à 2018.

Enfin, on constate que la transition entre anciennes et nouvelles IRP s'est faite jusqu'à présent dans "une perspective de reproduction de l'existant, avec un faible niveau de diagnostic préalable des besoins et objectifs et un degré d'innovation hétérogène". Peu d'innovations et de valeur ajoutée donc... ≈

Les fraudes au dispositif d'activité partielle

Suffisamment de situations confuses ou ambiguës nous ont été remontées par nos adhérents dans certaines entreprises, pour mériter un point sur le sujet.

En effet, la commission d'enquête de l'Assemblée nationale dédiée à la fraude sociale consacre une partie de son rapport au risque de fraude en matière d'activité partielle. Le rapport recommande de cibler en particulier les contrôles sur les entreprises qui déposent tardivement leur demande d'indemnisation. Pour rappel, la possibilité est ouverte aux entreprises, par le décret du 25 mars 2020, de déposer leur demande d'indemnisation pendant un an. Or, ce délai "rend plus difficile l'exercice des pouvoirs de vérification de l'inspection du travail, notamment sur la

réalité du placement en activité partielle. En effet, un an après, de nombreuses preuves peuvent avoir disparu, qu'il s'agisse d'email ou de journaux d'appels supprimés ou d'emploi du temps difficile à comparer avec la réalité de ce qui a été demandé aux salariés".

Le ministère du travail a identifié plusieurs situations de fraude possibles :

- **Salarié fictif** : l'employeur déclare un salarié fictif ou embauche le salarié pour le placer immédiatement en activité partielle avec un salaire important et met fin au contrat avant la fin de la période d'essai.
- **Travail dissimulé** : le salarié travaille alors qu'il était placé en activité partielle.
- **Congés/maladie** : le salarié est en

congrès/maladie et perçoit ses indemnités pendant la période d'activité partielle.

- **Sous-traitance/intérim** : placement en activité partielle des salariés et utilisation de la sous-traitance ou de l'intérim pour prendre temporairement en charge l'activité normalement réalisée par les salariés.

- **Nombre d'heures** : l'employeur déclare plus d'heures en activité partielle que les heures effectivement chômées.

Nous vous invitons donc à la plus grande vigilance dans vos entreprises, et à nous remonter tout constat ou toute tentative d'accumulation d'une activité partielle avec des congés, un arrêt maladie, ou du télétravail notamment... ≈

ÉLECTIONS TPE 2021

DU
25 JANVIER
AU
7 FÉVRIER
2021

Toutes Petites
MAIS Essentielles

TPE

“ POUR VOS DROITS,
VOYEZ GRAND :
VOTEZ CFE-CGC ”



WWW.CFECGC.ORG



Les élections professionnelles des Très petites entreprises (TPE)

La CFE-CGC est une organisation syndicale catégorielle qui **représente et défend les droits des salariés de l'encadrement** (cadres, ingénieurs, agents de maîtrise, techniciens, VRP) dans toutes les entreprises y compris dans les TPE !

La CFE-CGC, le **premier syndicat des cadres et de l'encadrement**.

La CFE-CGC a été de très loin la **première organisation dans le collège cadre**, lors des dernières élections TPE en 2016.

Représentative au niveau national **interprofessionnel**, la CFE-CGC **défend vos intérêts dans toutes les instances** sur les grandes thématiques :

- pouvoir d'achat / salaire ;
- emploi ;
- conditions de travail ;
- protection sociale ;
- retraites ;
- formation professionnelle.

#JEVOTECFECGC

Pour chacun, pour tous, pour la vie



 **MUTUALITÉ FRANÇAISE** - Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 461 832, n° LEI 969600604R L114U 662.
Siège social: Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75295 Paris Cedex 15 - Dir.Com Groupe VYV - @Gethymages - 01.20.

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

