



traits d'union



SECAFI
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Octobre 2020 / n°114

ÉDITORIAL

Nous sommes entrés dans une période réellement charnière au cours de laquelle tous les acteurs de l'entreprise doivent se réunir autour de fondamentaux : la formation, l'élévation des compétences des salariés, la transmission de savoir-faire, la capacité d'accueillir de nouveaux talents, notamment des jeunes sortis tout juste de l'école. Il en va non seulement de la survie de nombreux métiers que l'on n'a su ou pu transformer, mais également de secteurs sur lesquels nous devons miser aujourd'hui pour créer de nouveaux emplois.

Nous sommes tout autant à un tournant car il s'agit d'accompagner ceux, en entreprise, menacés dans leur emploi et ceux, jeunes, qui arrivent sur le marché du travail. Comment agir pour permettre, comme c'est noté dans notre papier de une, une même attention et un même engagement envers les uns et les autres ?

Tous les acteurs de l'entreprise, parmi lesquels les représentants du personnel, ont un rôle de premier plan à jouer pour accompagner les transformations à l'œuvre dans les entreprises.

Bonne lecture !

DANS CE NUMÉRO

- P. 1/2** Éclairage
- P. 3** L'actu juridique avec Atlantes Avocats
- P. 3** Bon à savoir
- P. 4** Vu pour vous

Éclairage

Plan jeunes : comment les IRP peuvent-elles s'y impliquer ?



Amortir l'impact de la crise économique sur les jeunes – déjà insérés dans le monde professionnel ou sur le point d'y entrer – qui en sont les premières victimes : c'est le sens du « plan jeunes », l'un des volets du plan de relance économique présenté par le gouvernement avant l'été. Un plan dédié aux 16-25 ans et articulé autour de trois grands axes : les mesures d'orientation et de formation, l'accompagnement des jeunes éloignés de l'emploi grâce à des parcours d'insertion sur-mesure, mais, en premier lieu, la facilitation de l'entrée dans la vie professionnelle, avec des mesures financières incitatives. D'une part, toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans entre août 2020 et janvier 2021 pour un contrat de plus de trois mois donne lieu à une compensation de charges de 4000 euros. D'autre part, le recrutement d'un apprenti (jusqu'au niveau master) ou d'un alternant (jusqu'au niveau licence pro) entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 ouvre droit à une aide exceptionnelle de 8000 euros si l'alternant ou l'apprenti a plus de 18 ans et de 5000 euros s'il est plus jeune.

Le gouvernement s'est ainsi fixé un objectif de 450000 contrats signés, grâce au coup de pouce à l'embauche, et de 230000 contrats d'apprentissage ainsi que de 100000 contrats de professionnalisation bénéficiant de la prime. « *La Loi Avenir Professionnel de septembre*

SUITE DE LA PAGE 1...

2018 avait donné un nouvel élan à l'apprentissage, souligne Thierry le Guellec, consultant Secafi. Mais les effets de la crise sur les politiques en matière d'apprentissage promettent d'être sévères pour de nombreux secteurs comme l'automobile, l'aéronautique ou le tourisme, dont l'activité est durablement impactée à la baisse. » Pour Antoine Rémond, Directeur adjoint du Centre Études & Prospective (CEP), la prime exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis pourrait aider les entreprises à atteindre leurs quotas en matière d'apprentissage. « L'aide à l'embauche et la prime à l'apprentissage sont bienvenues pour débloquer la situation des jeunes arrivés massivement sur le marché du travail en septembre mais la question de l'accès à un emploi durable reste en suspens. Celui-ci sera conditionné à la vigueur et à la pérennité de la reprise économique », observe-t-il.

Comment, de leur côté, les représentants du personnel peuvent-ils s'associer à ces sujets si importants de l'emploi des jeunes ? Aucune information ou information-consultation du CSE n'est prévue dans le cadre de la mise en œuvre des différentes mesures du « plan jeunes ». Toutefois, les représentants du personnel peuvent utiliser les informations-consultations récurrentes pour faire entendre leur voix, échanger avec leurs directions, obtenir des données complémentaires et creuser certains sujets en s'appuyant sur le travail de leur expert, dans le cadre des expertises annuelles. Les aspects financiers (économies de charges et aides exceptionnelles) peuvent être appréhendés dans le cadre de la



situation économique de l'entreprise. Et la consultation sur la politique sociale offre aussi un terrain d'échanges avec les directions sur l'utilisation de ces aides et, plus globalement, sur leurs projets en matière de recrutements et d'apprentissage. L'apprentissage, mais aussi les conditions d'accueil des stagiaires et, bien sûr, l'emploi font en effet partie de la douzaine de thèmes couverts par cette information-consultation annuelle.

Outre l'apprentissage, c'est le sujet plus vaste de la politique de développement des compétences et de la formation qui s'impose aux directions et aux élus par le biais du « plan jeunes ». « Il ne faut surtout pas se couper des compétences des jeunes, et continuer à les accompagner, insiste Thierry le Guellec. Il est important que les entreprises qui en ont les moyens,

les grands groupes qui disposent d'académies ou de centres de formation internes continuent à former les jeunes pendant la crise. Et il faut probablement chercher de nouveaux dispositifs dans l'esprit des anciens contrats d'avenir. » Jérôme Didry, Responsable Études et Diagnostics du CEP, pour sa part, évoque l'importance de travailler sur l'employabilité au sens large, y compris dans le cadre des nouvelles dispositions d'activité partielle longue durée (APLD). « L'idée est que les entreprises intègrent un volet formation important pendant ces périodes, et ainsi faire de ce dispositif temporaire et utile un dispositif préparant l'avenir pour l'entreprise mais aussi pour l'individu, souligne-t-il. Et cela doit pouvoir concerner aussi les jeunes. »

Mais, au-delà des mesures du plan jeunes que les entreprises pourraient adopter, les représentants du personnel doivent rester attentifs aux conséquences que ces dispositions pourraient avoir sur les autres salariés de l'entreprise. En effet, favoriser une classe d'âge a des répercussions sur les autres, comme le souligne Antoine Rémond : « Les mesures du plan gouvernemental concernent les jeunes jusqu'à 25 ans, observe-t-il. Peut-être serait-il utile de suivre l'évolution des 26-30 ans dans l'entreprise, mais aussi celle des populations seniors, afin d'éviter des effets d'aubaine qui pourraient défavoriser ces tranches d'âge et déséquilibrer la pyramide des âges. » « Il n'y a rien pour cadrer vraiment et assurer des contreparties de la part des entreprises », rappelle Jérôme Didry. Un sujet sur lequel élus et organisations syndicales peuvent exercer toute leur vigilance dans le cadre des ordres du jour classiques des réunions de CSE, mais également lors de l'information-consultation sur la politique sociale.



Photographie © C. Goussard

Prolongation des délais de consultation du CSE

À propos d'un litige remontant à 2016, la Cour de cassation a fait prévaloir la logique par rapport à la lettre des textes, et déduit du comportement de l'employeur et du comité d'entreprise que les délais de consultation ont été prolongés d'un commun accord, même sans accord formalisé.

Pour mémoire, le conflit avait été initié à propos de la note d'honoraires de l'expert-comptable. Invoquant le dépassement par l'expert des délais impartis pour l'exercice de sa mission, la société a saisi le président du tribunal de grande instance pour voir dire que les honoraires réclamés par l'expert n'étaient pas dus (Cf. Expiration des délais mentionnés par les articles L. 2323-3 et r. 2323-1-1 du Code du travail, en vigueur à l'époque du litige, mais dont les principes sont repris par les articles L. 2312-15 et r. 2312-6 du Code du travail actuel), le comité est réputé avoir rendu un avis négatif sur le projet qui lui est soumis de sorte que l'expert-comptable qui n'a pas rendu son rapport à cette date ne peut plus solliciter le paiement d'honoraires.

Le cabinet comptable estimait, pour sa part, avoir rendu son expertise dans les temps (information insuffisante pour faire courir les délais).

Pour la Cour, l'employeur d'ailleurs, se comporte de manière ambiguë (contestation des honoraires de l'expert-comptable et parallèlement complète la base de données et provoque une réunion extraordinaire du

comité d'entreprise et fixe avec le secrétaire du comité d'entreprise, la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du comité d'entreprise.

Cass. soc., 8 juill. 2020, pourvoi n° 19-10.987, arrêt n° 714 FS P+B+R+I

Demande judiciaire de report du délai de consultation du CSE

La saisine du juge des référés pour report du délai de consultation en raison d'éléments insuffisants doit avoir lieu avant l'expiration dudit délai.

Cass. soc., 27 mai 2020, pourvoi n° 18-26.483, arrêt n° 455 F P+B (confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 26 févr. 2020, n° 18-22.759, JSL, 5 mai 2020, n° 496-497/6)

Liberté d'expression du salarié et protection du lanceur d'alerte

Un salarié dénonçant par écrit des faits évoquant des pratiques d'escroquerie et d'abus de confiance, en des termes qui ne sont ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs, n'abuse pas de sa liberté d'expression. Ce dernier ne peut être licencié pour la dénonciation de ces faits, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits. L'absence de poursuites pénales et le fait que le salarié ne pouvait ignorer que la plainte déposée allait nécessairement déstabiliser son agence ne sont pas suffisants pour démontrer sa mauvaise foi.

Cass. soc., 8 juill. 2020, pourvoi n° 18 13.593, arrêt n° 628 FS P+B

PSE, compétence de l'Administration du travail pour contrôler les obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

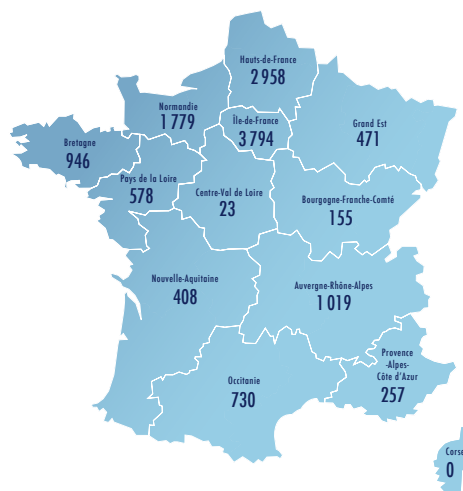
Le Tribunal des conflits éclaire la distinction respective des juridictions administratives et judiciaires lorsqu'un PSE induit des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Il affirme que la Direccte doit contrôler les mesures d'évaluation et de prévention prises par l'employeur en application de l'obligation de sécurité, et en déduit que le juge judiciaire n'est pas compétent, au stade de l'élaboration du PSE, pour se prononcer sur l'insuffisance des mesures prévues en ce domaine. En revanche, il demeure compétent pour effectuer cette appréciation au stade de la mise en œuvre du PSE : « dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Ainsi, dorénavant la Direccte contrôle « tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail ».

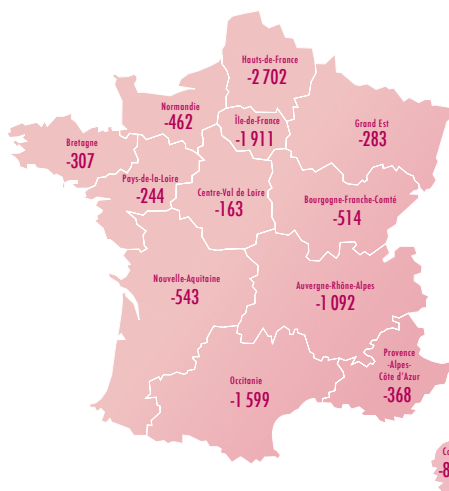
Tribunal des conflits 8 juin 2020, décision n°C4189

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois en Septembre 2020
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Septembre 2020
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

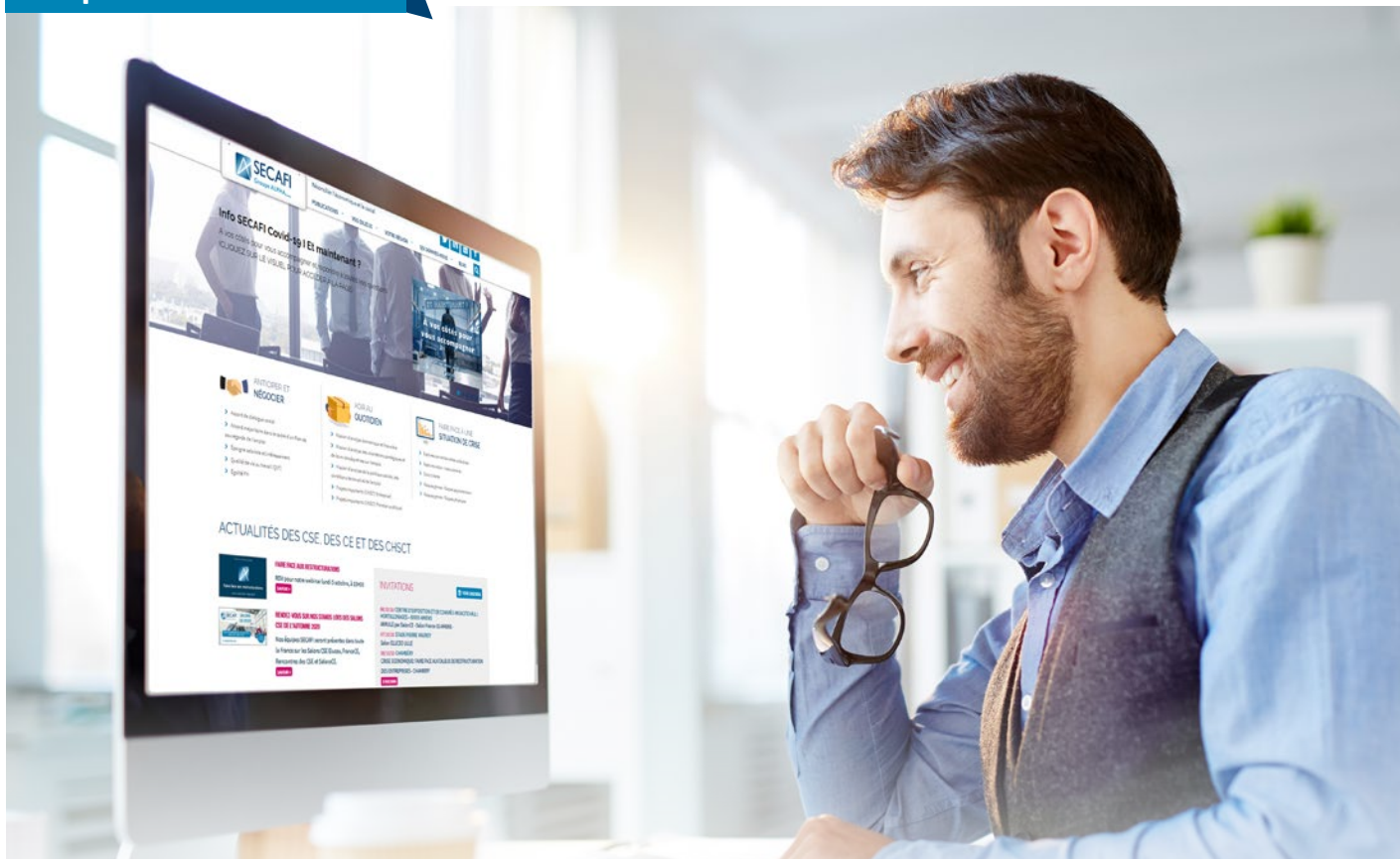
Prime Macron : fin juillet 2020

4,3 Millions

de bénéficiaires, soit 2,05 milliards d'euros

(Source : Ministère de l'Economie et des Finances, Septembre 2020)

Vu pour vous...



NOUVEAUX WEBINAIRES

Un 1^{er} événement a eu lieu vendredi 25 septembre sur « **Télétravail et dialogue social, quelles perspectives ?** », avec Christelle Maintenant, responsable Santé et sécurité au travail chez Secafi, et Antoine Rémond, Directeur adjoint du Centre Études & Prospective du Groupe Alpha, par ailleurs co-auteurs de l'étude sur [125 accords de travail parue sur le site du Groupe Alpha](#).

Un 2^{ème} événement a eu lieu, « **Faire face aux restructurations** », lundi 5 octobre dernier, que vous pouvez retrouver via [ce lien](#).

Un 3^{ème} événement, d'ores et déjà programmé, portera sur **la planification socialement responsable**, à savoir la nécessité d'agir et de négocier pour un meilleur équilibre entre performance et conditions de travail.

RETROUVEZ TOUS LES WEBINAIRES DE CETTE RENTRÉE ET CEUX À VENIR.

CLIQUEZ ICI



Retrouvez toutes les dates de nos matinées-débats sur notre site www.secafi.com, rubrique **Agenda**.

Vous êtes invité(e) à ces débats. Accueil café à 8h30.

Attention, le nombre de places étant limité, pensez bien à vous inscrire.

Pour vous inscrire, merci de bien vouloir remplir le formulaire sur le site <http://www.secafi.com>, rubrique « Agenda ».

La e-letter de Secafi
Octobre 2020 - N° 114

Directrice de la publication :
Estelle Sauvat, Directrice générale
Groupe ALPHA & SECAFI
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>