



traits d'union



SECAFI
Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Janvier 2021 / n°117

ÉDITORIAL

Garder le cap, ou en retrouver un : en ce début d'année 2021 que nous espérons synonyme de santé, de rebond économique et de préservation des emplois, Traits d'Union fait le choix de rappeler combien il importe, pour les représentants du personnel, d'utiliser pleinement toutes leurs prérogatives économiques pour exercer leurs missions. Plus que jamais, s'appuyer sur les expertises récurrentes, notamment celle sur l'analyse de la situation économique de l'entreprise, devient indispensable pour les CSE.

Car la crise 2020, inouïe par sa force, sa dimension répétitive et son étendue planétaire, si déstabilisante et encore incertaine quant à son issue, a été l'occasion pour les représentants du personnel de se mobiliser sur de nouvelles thématiques et de mettre en œuvre de nouvelles dynamiques malgré un éclatement géographique des collectifs de travail. 2021 doit être l'occasion de poser de nouvelles fondations pour des transformations économiques, sociales et environnementales assumées, en s'appuyant, en premier lieu, sur les corps sociaux et sur l'entreprise. Nous sommes convaincus, au Groupe ALPHA, que l'entreprise peut être cet espace d'expérimentation d'un autre monde, plus protecteur, à l'écoute des différents points de vue, innovant et résolument tourné vers la recherche de compromis équilibrés.

Et, pour commencer cette nouvelle année sur de nouvelles bases, le plus efficace reste de miser sur un diagnostic fin de la situation et un approfondissement pertinent des connaissances.

Bonne lecture et...



Éclairage



S'appuyer sur les expertises pour appréhender les conséquences de la crise et préparer l'avenir

Jusqu'où la trésorerie est-elle tendue ? Comment le Prêt Garanti par l'État va-t-il peser sur la dette des prochaines années ? Quelle économie l'activité partielle a-t-elle permis en 2020 ? Les efforts ont-ils été équitablement partagés ? Comment la crise va-t-elle interférer avec le plan stratégique en cours, en matière d'investissement et de politique salariale ? La liste de questions s'allonge de jour en jour pour les représentants du personnel. Après une année où leur mission a été fortement percutée par la crise sanitaire et économique, bouleversant tous leurs repères, ils ont plus que jamais besoin d'indicateurs et de décryptages pour comprendre les multiples enjeux auxquels sont confrontés leurs entreprises. Pour Delphine Declerck, consultante Secafi à Lyon, réaliser rapidement un bilan de l'année 2020 et des premiers effets de la crise paraît indispensable pour se préparer aux prochaines échéances. Quelle est la nouvelle donne économique ? Quelles sont les marges de manœuvre de l'entreprise pour aborder 2021 et son lot d'incertitudes ? Les aides de l'État prennent des formes multiples : quelles sont celles déjà sollicitées ? Celles qui pourraient l'être ? Et leurs conséquences sur l'entreprise ? Mais l'exercice n'est pas toujours simple, et l'aide de l'expert dans le cadre de l'analyse des comptes sera indispensable pour y voir plus clair dans un environnement profondément bouleversé.

SUITE DE LA PAGE 1...

Dans le contexte actuel, le sujet de la trésorerie est souvent central pour la compréhension de la situation de l'entreprise et pour évaluer sa capacité à faire face, dans un contexte de reprise qui ne sera vraisemblablement pas linéaire. Ce sujet complexe demande l'accompagnement de l'expert qui, au-delà de l'analyse des documents, interrogera les hypothèses retenues. Objectif : aider les représentants du personnel à avoir la vision la plus précise de la situation dans laquelle se trouve leur entreprise et de ses perspectives, afin de nourrir les échanges avec la direction sur ses projets et ses décisions. Mais le besoin d'information et de compréhension va au-delà des éléments économiques et financiers : il s'étend évidemment à la stratégie et à la politique sociale. « *La crise a percuté de plein fouet les plans stratégiques, qui ne peuvent plus être déroulés comme prévu*, souligne Delphine Declerck. *Il est important de pouvoir réinterroger ces plans, de voir comment ils vont s'ajuster aux nouvelles contraintes, et notamment avec quels effets sur l'emploi.* »

Un travail qui s'inscrit là encore dans une expertise récurrente sur laquelle les représentants du personnel peuvent s'appuyer.

S'armer et se faire accompagner pour mieux comprendre, mais aussi pour mieux négocier : voilà un autre enjeu en perspective des négociations annuelles obligatoires 2021. Un enjeu de taille dans un contexte économique très difficile, où les cabinets spécialisés prédisent des budgets prévisionnels d'augmentations salariales en forte baisse en 2021, en léger mieux en 2022 et qui ne reviendraient à des niveaux antérieurs qu'en 2023 au mieux (Cf. Trois Questions à, ci-contre). « *On sait que les marges de manœuvre vont être très étroites, il faut donc préparer ces NAO de manière encore plus professionnelle que d'habitude, avec une vraie méthodologie, pour être en capacité de ne rater aucune opportunité*, souligne Axelle Martini, consultante Secafi à Marseille. *Il est donc important pour les représentants syndicaux de disposer du bon diagnostic en amont afin d'ajuster au mieux leurs objectifs de négociation.* » Ce bon diagnostic, il faut plus que jamais le nourrir de l'ensemble des travaux récurrents réalisés par l'expert : sur les comptes, la stratégie et la GPEC,



la politique sociale, dans une approche systémique de l'entreprise. C'est en effet en croisant de nombreux indicateurs que l'on approche le mieux la réalité de l'entreprise, parfois distordue dans les présentations des directions.

Pour Axelle Martini, l'un des enjeux forts des NAO 2021

Quant à la qualité de vie au travail, elle prend tout son sens avec le développement du télétravail, qui concerne des catégories de salariés de plus en plus larges et pourra donc faire l'objet de mesures dans le cadre des NAO.

sera donc la capacité à élargir le champ des négociations, pour obtenir plus que les seules augmentations individuelles sélectives auxquelles il faut déjà s'attendre. Il s'agit, par exemple, de discuter du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée qui font partie intégrante des NAO, mais également de s'intéresser aux écarts de rémunérations femme-homme, parfois oubliés ou mis en suspens en 2020. Autant de sujets qui sont documentés dans les travaux de l'expert. Quant à la qualité de vie au travail, elle prend tout son sens avec le développement

du télétravail, qui concerne des catégories de salariés de plus en plus larges et pourra donc faire l'objet de mesures dans le cadre des NAO. Enfin, dans les entreprises où la situation financière est particulièrement tendue, il faut quand même arriver à se fixer des objectifs atteignables. Dans le cadre des accords de performance collective (APC) et des accords d'activité partielle longue durée (APLD), les clauses de retour à meilleure fortune et de suivi d'activité ne doivent pas être oubliées. Là encore, l'accompagnement de l'expert dans le suivi de ces accords, par exemple dans le cadre de l'analyse des comptes, sera pour les élus un outil très utile.

Trois Questions à...



... Alice Rustique,
Centre Etudes & Prospective
du Groupe ALPHA

Pour la première fois depuis 6 ans, les budgets prévisionnels d'augmentation salariale sont en baisse

Td'U : Quelle a été la conséquence de la crise du Covid sur les augmentations salariales en 2020 ?

Alice Rustique : L'impact diffère selon les entreprises. Mais il y a une forme de consensus, dans les cabinets qui réalisent chaque année des études sur les salaires, pour estimer qu'environ 70% des entreprises n'ont pas gelé les augmentations prévues, décidées il est vrai très souvent avant la crise.

Td'U : À quoi faut-il s'attendre en 2021 ?

AR : D'après Deloitte, c'est la première fois depuis 6 ans que le budget prévu pour 2021 par les entreprises pour augmenter les salaires devrait être en baisse. Quatre facteurs sont en effet de nature à ralentir la hausse générale des salaires : le taux de marge des entreprises en net recul en 2020, le taux de chômage en forte augmentation, la chute du nombre d'heures travaillées et la multiplication de certains dispositifs de restructuration comme les accords de performance collective (APC) au niveau sectoriel. Par ailleurs, les dispositifs publics ne permettront pas de contrecarrer cette tendance : la hausse du SMIC sera faible en 2021, elle ne bénéficiera pas de coup de pouce, et la hausse du reste à charge pour le salarié en cas de chômage partiel pèsera sur les salaires.

Td'U : Comment agir dans ce contexte ?

AR : Le dialogue social autour du partage des gains de productivité entre les salariés, les dirigeants et les actionnaires est essentiel. Le gouvernement a annoncé se pencher sur « le partage de la valeur », qui recouvre notamment l'intéressement et la participation. L'enjeu primordial de court terme pour préserver les salaires et les augmentations paraît de relancer la demande pour dynamiser l'activité et ainsi libérer des marges de manœuvre aux entreprises afin qu'elles puissent distribuer des augmentations de salaires correctes.

POUR ALLER PLUS LOIN, CLIQUEZ ICI



Le droit d'alerte des membres du CSE ne peut pas viser le calcul des indemnités de congés payés

Les représentants du personnel ne peuvent pas faire usage de leur droit d'alerte, prévu en cas d'atteinte aux droits et libertés des personnes dans l'entreprise, pour demander à l'employeur de réaliser une enquête conjointe sur les modalités de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires.

La Cour de cassation indique que cette demande ne concerne pas la protection des personnes et des libertés individuelles et collectives, mais relève d'un désaccord dans le déroulement de la relation de travail.

Cass. Soc., 14 octobre 2020, Pourvoi n° 19-11.508

Reprise de procédure par le CSE: attention à la demande de confirmation du juge

Dans le cadre d'une procédure en cours, initiée par une instance représentative pré réforme des ordonnances de septembre 2017 (CHCT, CE...), si, à la demande du juge, le CSE n'a pas confirmé dans les délais reprendre la procédure introduite par l'IRP initiale auquel il succède, l'affaire est radiée.

En l'espèce, le CSE a remplacé le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT. Dans ce cadre, l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 mettant en place le CSE a prévu le transfert automatique des droits et obligations des anciennes instances vers le CSE, et ce même s'il s'agit d'une toute nouvelle

personne morale. À ce titre, le CSE reprend les procédures en cours.

À cas particulier, la Cour de cassation a demandé au CSE ayant succédé au CHSCT, demandeur au pourvoi, si en application des dispositions de l'article 9, VI de l'ordonnance, il entendait reprendre la procédure. Le CSE n'a pas répondu. La Cour de cassation a radié l'affaire, au visa de l'article 376 du code de procédure civile relatif à l'interruption d'instance, sanctionnant le défaut de diligence du CSE, dans la mesure où ce dernier, invité à faire connaître dans le délai de 15 jours à la Cour s'il souhaitait reprendre la procédure, n'a pas fait parvenir au secrétariat-greffe de la Cour de cassation la justification de l'accomplissement de cette formalité.

Pour mémoire, l'article 376 prévoit qu'en cas d'interruption d'instance judiciaire, « le juge peut inviter les parties à lui faire part de leurs initiatives en vue de reprendre l'instance et radier l'affaire à défaut de diligences dans le délai par lui impartit ».

Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 18-24.578

Action en justice du CSE – contestation transfert d'entreprise

Le comité (d'entreprise) ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés ou de se joindre à l'action de ces derniers, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause.

Si le CE (idem pour le CSE), peut avoir un intérêt propre à faire valoir que la violation de l'article L.1224-1 du Code du travail relatif

au transfert légal des contrats de travail des salariés porte atteinte à son fonctionnement et ses ressources, de sorte que son intervention au côté du salarié à l'occasion d'un litige portant sur l'applicabilité de ce texte serait recevable, l'action en contestation du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié.

Cass. soc. 4 nov. 2020 n° 19-10.626 F-D

Action en justice du CSE – mandat

Le comité d'entreprise (idem pour le CSE), dès lors qu'il est titulaire de la personnalité civile (C. trav., art. L. 2325 1), dispose du droit d'ester en justice pour défendre ses intérêts. L'action en justice du comité d'entreprise peut intervenir aussi bien sur le plan civil, que pénal. Dans un cas comme dans l'autre, dans la mesure où le comité d'entreprise ne dispose pas d'un représentant légal, contrairement aux sociétés, il doit désigner un mandataire pour le représenter lequel doit être l'un de ses membres.

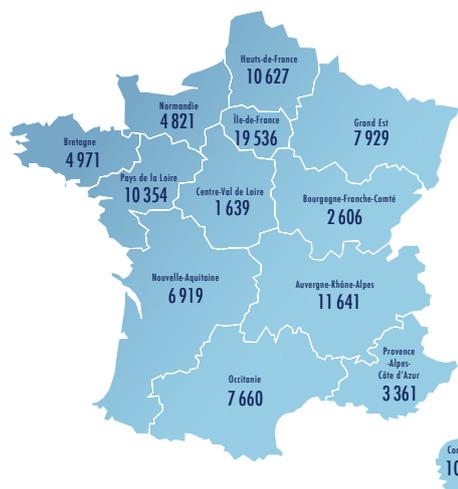
Cette décision confirme une jurisprudence ancienne, précisant que le mandat ad litem dont bénéficie un avocat est distinct du mandat devant être délivré à la personne censée représenter le comité d'entreprise (en l'espèce le CE avait bien un avocat). En effet, ce mandat ad litem ne concerne que la représentation en justice, tandis que l'instance représentative du personnel doit être, en tout état de cause, représentée par une personne physique.

Cass. crim., 9 septembre 2020,

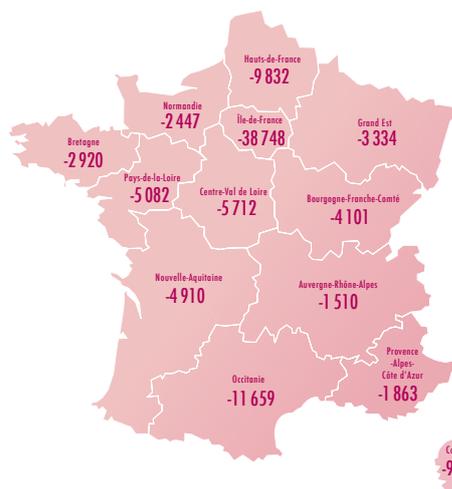
Pourvoi n° 19-83.139, arrêt n° 1335 F-P+B+I

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois sur l'année 2020
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois sur l'année 2020
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

+0,99%

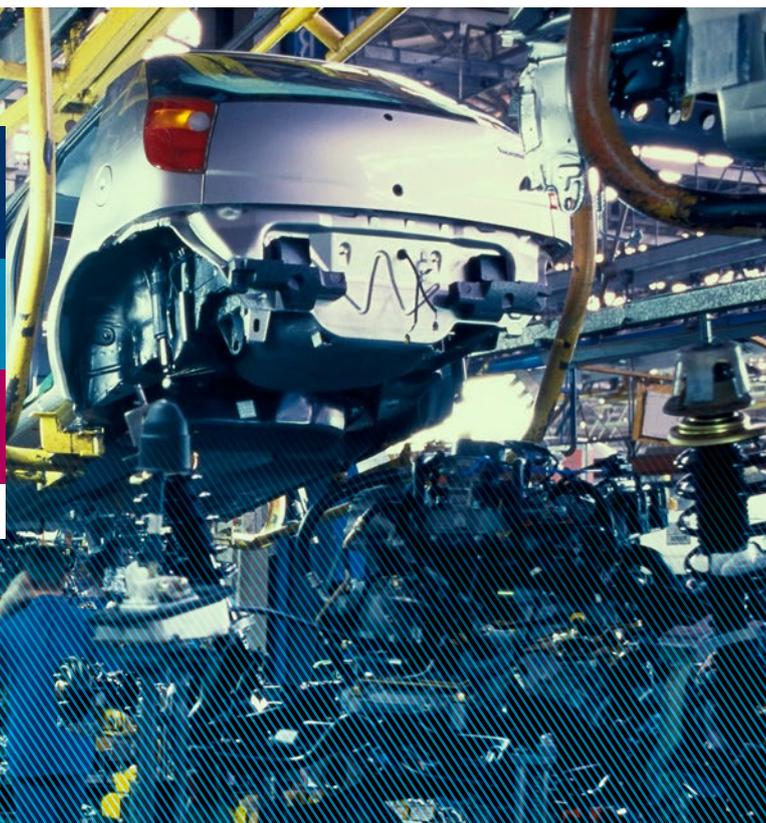
pour le Smic le 1^{er} janvier 2021, soit 10,25€ de l'heure et 1 554,58€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35h hebdomadaires.

(Source : ministère du Travail, Décembre 2020)

Vu pour vous...

L'AUTOMOBILE A MAINTENANT SON SITE DÉDIÉ

UNE CRÉATION DES EXPERTS GROUPE ALPHA



Nous sommes à vos côtés, acteurs du secteur de l'automobile pour comprendre les transformations à l'œuvre, qu'elles s'expriment actuellement si violemment dans le cadre de la crise sanitaire, désormais économique, ou qu'elles soient le reflet des profondes mutations numériques et écologiques que votre secteur traverse, et mettre en lumière les enjeux sociaux en découlant.



L'industrie automobile était déjà engagée dans une **transformation majeure**, notamment avec les transitions énergétiques et l'échéance à 2050 de l'objectif de neutralité carbone pour cette filière industrielle. Cette transformation pose de nombreux défis d'adaptation de la filière en termes d'emplois, de compétences et de positionnement sur de nouvelles activités (hydrogène, batterie...).



À ces mutations structurelles, s'ajoute aujourd'hui la crise Covid. Elle va intensifier les **arbitrages entre les investissements** parmi les enjeux cités précédemment, avec une focalisation de l'effet de chaque investissement sur sa contribution à la neutralité carbone à horizon 2050. Rappelons que les décisions prises aujourd'hui "figent" les dispositifs industriels de demain.



Ces échéances doivent être l'**opportunité de construire une véritable filière industrielle française décarbonée**, s'inscrivant pleinement dans l'automobile de demain.

**DÉCOUVREZ NOTRE SITE DÉDIÉ
À L'AUTOMOBILE, CLIQUEZ ICI**



Retrouvez sur YouTube les contenus vidéos SECAFI :

Extraits de matinées-débats, interviews des acteurs de l'entreprise (représentants du personnel, responsables de la transformation numérique, etc.), participation des experts de Secafi à des conférences ou tables-rondes ainsi que nos "tutos du social" en motion design...

La e-letter de Secafi
Janvier 2021 - N° 117

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>