traits d'union

SECAFI Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Décembre 2020 / n°116

ÉDITORIAL

Qu'attendre du Prêt garanti par l'État, ce fameux PGE dont l'acronyme désormais bien connu fleurit tous les jours dans la presse et, bien sûr, dans les discussions entre partenaires sociaux ? À quoi doit-il servir et, a contrario, à quoi ne doit-il pas servir ? Bouffée d'oxygène à court terme pour de nombreuses entreprises de toutes tailles (déjà plus de 600 000), quels risques fait-il porter sur l'avenir, quand il s'agira de le rembourser, alors que la situation économique restera encore incertaine ? Autant de questions auxquelles les représentants du personnel doivent avoir des réponses dans le cadre de leurs prérogatives économiques et qui doivent donc s'inviter dans les ordres du jour et les expertises.

Les répercussions économiques et sociales de la crise sanitaire sont déjà d'une ampleur inégalée, tous secteurs d'activité et territoires concernés. Si chacun reconnaît les efforts de l'État pour soutenir les entreprises, il est évident qu'il ne pourra pas tout. Les entreprises sortiront fortement endettées de cette séquence, ce qui pèsera sur leur capacité d'investissement, leur trésorerie, leur compétitivité. Les créanciers, notamment les banques, ont un rôle essentiel à jouer dans les prochains mois et ils devront faire preuve de souplesse. Les décisions stratégiques des entreprises, concernant la préservation des emplois et la pérennité des sites, devront, pour leur part, s'inscrire dans un dialogue social plus équilibré, transparent, objectif et ouvert aux alternatives. Cette voie est primordiale pour réussir, tous ensemble, à relever les défis qui nous attendent dans les prochains mois.

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

Prêt garanti par l'État : un sujet d'attention pour les CSE

Plus de 120 Mds € mobilisés sur les 300 promis, près de 600 000 entreprises aidées : c'est le bilan d'étape, à fin octobre, du Prêt garanti par l'État (PGE), l'une des mesures d'urgence d'aide aux entreprises mises en place par l'État dès mars dernier. Initialement activable jusqu'au 31 décembre 2020, le dispositif a été prolongé jusqu'au 30 juin prochain à l'occasion du nouveau confinement. Le montant peut représenter jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires et les modalités de remboursement offrent une forme de souplesse, avec la possibilité de deux années « blanches » (au cours desquelles seuls les intérêts sont payés) et de quatre années maximum d'amortissement (Cf. Encadré « mode d'emploi », page suivante). L'objectif ? Répondre à un besoin conjoncturel de trésorerie alors que l'activité ne tourne plus, ou au ralenti. *« Cet aspect est très important,* insiste Éric Morales, consultant Secafi à Toulouse. *Cette aide répond à une problématique conjoncturelle mais n'est pas du tout adaptée aux situations de défaillances qui datent d'avant la crise et, notamment, aux entreprises sous procédure de sauvegarde ou en cessation de paiements. »* Ce prêt n'est pas non plus destiné à financer des investissements mais doit servir à réduire les tensions de trésorerie et, donc, à payer des échéances courantes.

Bien que la visibilité en matière de trésorerie soit particulièrement sensible et éclairante sur les perspectives d'une entreprise, le législateur n'a pas prévu d'information-consultation sur la demande et l'obtention d'un PGE, ni même une simple information. De sorte qu'a priori, les représentants du personnel ne disposent pas d'éléments particuliers sur le sujet. *« Mais il y a trop d'enjeux pour que les élus ne s'emparent pas de ce sujet, dans l'idéal avec leur expert*

LIRE SUITE PAGE 2…

SUITE DE LA PAGE 1…

qui connaît déjà bien l'entreprise et sa situation antérieure de trésorerie, souligne Amélie Gaudard, consultante Secafi à Paris. *Le PGE est un dispositif utile qui peut éviter une cessation de paiements, mais ce n'est pas un cadeau. Il faudra le rembourser et cette prise de conscience est importante. »* D'où la nécessité, pour la consultante, que les représentants du personnel soient associés ou, en tout cas, informés, pour bien comprendre le processus. Quelle est la capacité d'endettement de l'entreprise ? Comment l'étalement de cette nouvelle dette sur plusieurs années risque-t-elle de peser sur la trésorerie future ? Quelles contreparties les partenaires bancaires peuvent-ils demander, et avec quel niveau de risque sur l'emploi ? Autant de questions à creuser le plus en amont possible.

Pour Éric Morales, les récentes recommandations de l'Autorité des marchés financiers (AMF) sur la nécessité de renforcer les informations financières liées à la clôture des comptes 2020 doit aussi peser dans la balance pour une plus grande transparence vis-à-vis des représentants du personnel. *« Le risque de liquidité, c'est-à-dire le risque de non-paiement, doit être anticipé. L'expert doit pouvoir précisément apprécier ce risque, dans le cadre des travaux sur la situation économique 2020 notamment, souligne-il. Le PGE est un sujet important, mais il faut aussi prendre en compte dans l'analyse l'ensemble de la structure d'endettement, y compris les découverts autorisés, les modalités de remboursement de tous les emprunts en cours, les clauses de remboursement accéléré… L'analyse des comptes prendra, en 2021, une dimension nouvelle avec le PGE. »* Au-delà, le consultant estime que les élus doivent disposer d'une information régulière sur l'ensemble des moratoires en cours, comme les reports de charges, les différés d'impôts, qu'il va falloir commencer à rembourser. Amélie Gaudard, pour sa part, préconise de profiter des échanges sur le PGE et les besoins de financement de l'entreprise pour mettre sur la table les moyens complémentaires que les actionnaires peuvent envisager pour renforcer la structure financière de l'entreprise, comme des apports en cash ou l'entrée au capital de nouveaux partenaires. Avec une mise en garde sur les contreparties qui pourraient être demandées et leurs éventuelles conséquences sur l'emploi et la politique sociale.

> Les élus doivent disposer d'une information régulière sur l'ensemble des moratoires en cours, comme les reports de charges, les différés d'impôts, qu'il va falloir commencer à rembourser.

TOP 10 DES PRÊTS GARANTIS PAR L'ÉTAT (en Md€)

Source : Secafi / data.gouv.fr

PGE, MODE D'EMPLOI

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU PGE ?

Il est ouvert à toutes les entreprises jusqu'au 30 juin 2021, quelles que soient leur taille et leur forme juridique (par exemple, les sociétés, commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales, micro-entrepreneurs, associations et fondations ayant une activité économique, y compris certaines sociétés civiles immobilières, les entreprises en difficulté depuis le 1er janvier 2020, et les « jeunes entreprises innovantes ».

POUR QUEL MONTANT ?

Le montant du prêt peut atteindre jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires 2019 ou 2 années de masse salariale pour les entreprises innovantes ou créées depuis le 1er janvier 2019. La garantie de l'État couvre un pourcentage du montant du capital, intérêts et accessoires restant dus de la créance, fixé à :

- 90 % pour les entreprises qui, lors du dernier exercice clos, ou si elles n'ont jamais clôturé d'exercice, au 16 mars 2019, emploient en France moins de 5 000 salariés et réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard €,
- 80 % pour les autres entreprises qui, lors du dernier exercice clos, réalisent un chiffre d'affaires supérieur à 1,5 milliard € et inférieur à 5 milliards €,
- 70 % pour les autres entreprises.

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE REMBOURSEMENT ?

Aucun remboursement n'est exigé la 1ère année. 2 à 4 mois avant la date anniversaire du PGE, le chef d'entreprise prendra la décision sur le remboursement : il pourra décider de rembourser immédiatement son prêt, de l'amortir sur 1 à 5 ans supplémentaires, ou de mixer les 2. Il sera possible d'intégrer dans la phase d'amortissement une nouvelle période d'un an au cours de laquelle seuls les intérêts et le coût de la garantie d'État seront payés, en restant dans une durée totale de prêt de 6 ans (durée maximale voulue par la Commission européenne).

QUELS SONT LES TAUX APPLIQUÉS ?

Dans les conditions actuelles de taux, les banques se sont engagées à proposer une tarification maximale de 1 à 1,5 % pour des prêts remboursés d'ici 2022 ou 2023, et 2 à 2,5 % pour des prêts remboursés d'ici 2024 à 2026, coût de la garantie de l'État compris.

Y A-T-IL DES CONTREPARTIES POUR LES ENTREPRISES ?

Les grandes entreprises demandant un prêt garanti par l'État s'engagent à ne pas verser de dividendes en 2020 à leurs actionnaires en France ou à l'étranger et à ne pas procéder à des rachats d'actions au cours de l'année 2020.

Source : Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance

L'actu juridique avec Atlantes

Désignation d'un nouveau représentant de section syndicale / Cessation des fonctions de l'ancien RSS / Date de fin de la protection

La notification par le syndicat à l'employeur de la désignation d'un nouveau représentant de section syndicale vaut notification de la cessation des fonctions jusque-là dévolues au salarié, dès lors qu'une même organisation syndicale ne peut désigner qu'un représentant de section syndicale par entreprise ou établissement. Il en résulte qu'à compter de cette date, le salarié avait perdu, à l'égard de son employeur, le bénéfice de son mandat et que, ne disposant pas d'une durée d'exercice de son mandat d'au moins un an, l'autorisation administrative de licenciement par l'inspecteur du travail n'était pas nécessaire.

Cass. soc., 30 sept. 2020, pourvoi n° 19-15.845

Annulation des élections professionnelles / Désignation du RSS

Les dispositions de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, qui interdisent de désigner immédiatement après l'organisation des élections professionnelles en qualité de représentant de section syndicale le salarié qui exerçait cette même fonction au moment des élections, ne sont pas opposables au syndicat dès lors que la nouvelle désignation intervient à la suite des élections professionnelles organisées en exécution d'un jugement ayant procédé à l'annulation des élections professionnelles à l'issue desquelles le salarié avait précédemment été désigné en qualité de représentant de section syndicale.

Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-13.151

Candidature aux élections professionnelles / Moment du début de la protection

Le caractère imminent de la candidature d'un salarié aux élections professionnelles, susceptible de lui ouvrir droit à la protection contre le licenciement, n'est pas subordonné à la conclusion préalable d'un protocole préélectoral.

Cass. soc., 30 sept. 2020, pourvoi n° 19-15.845

Mise en place d'institutions représentatives du personnel / Carence fautive de l'employeur / Préjudice subi par les salariés

L'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Cass. soc., 4 nov. 2020, pourvoi n° 19-12.775

Heures de délégation / Contestation de l'usage

Les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, qu'elles soient prises pendant ou hors les heures habituelles de travail, doivent être payées à l'échéance normale. L'employeur ne peut saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après l'avoir payé.

Cass. soc., 16 sept. 2020, pourvoi n° 18-23.805

Heures de délégation / Paiement majoré / Charge de la preuve

Les heures de délégation sont payées comme temps de travail et lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, elles doivent être payées comme heures supplémentaires. Il appartient au salarié de justifier que la prise d'heures de délégation les dimanches et jours fériés, en dehors de son horaire de travail, est justifiée par les nécessités de ses mandats.

Cass. soc., 14 oct. 2020., pourvoi n° 18-24.049

Négociation collective / Recours en nullité

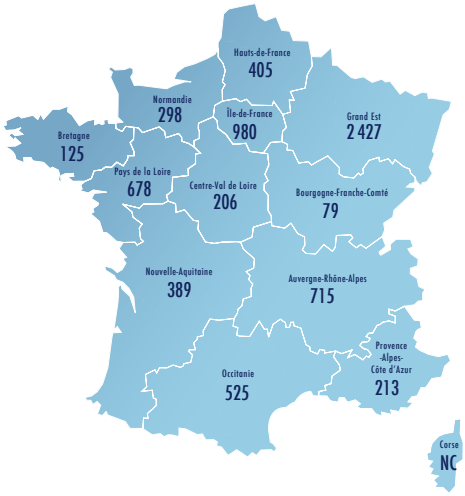
Le juge saisi d'un recours en nullité contre les conventions ou accords collectifs apprécie leur conformité au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de la conclusion de ces conventions ou accords collectifs.

Cass. soc., 23 sept. 2020, pourvoi n° 18-23.474

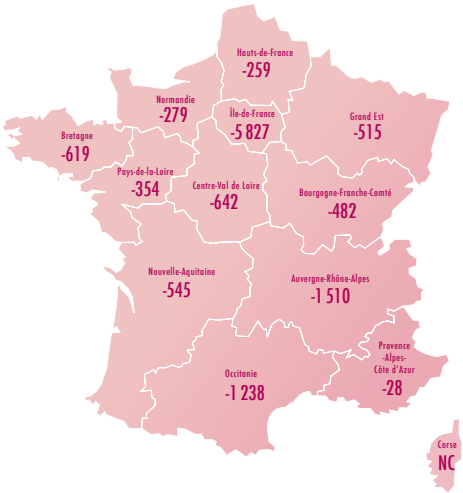
ATLANTES AVOCATS

BON À SAVOIR

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



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



Chiffre clé du mois

+2,3%

du nombre de déclarations d'embauches en octobre 2020, contre -8,5% en septembre.

(Source : Acoss, Le baromètre économique N°122, 20/11/2020)

Vu pour vous...

PLEINS FEUX SUR NOTRE CHAÎNE SECAFI

Défricher, en toute objectivité et transparence, la stratégie de l'entreprise ainsi que les impacts opérationnels pour tous les salariés, décrypter les positions des acteurs sociaux pour saisir les marges de manœuvre en vue d'agir en faveur de l'emploi et des conditions de travail, comprendre le travail pour mieux le transformer, lui redonner du sens... autant d'objectifs poursuivis depuis plus de 35 ans par les équipes de SECAFI auprès des CSE & CHSCT. Parmi les derniers sujets mis en ligne récemment sur notre chaîne :

Le Télétravail

Sur la base d'une vaste enquête inédite sur 125 accords de télétravail, menée avec le Centre Etudes & Prospective du Groupe Alpha, nos experts vous apportent leurs conseils pour négocier et développer le télétravail dans votre entreprise.

- **Une enquête en ligne**
- **Notre étude sur 125 accords de télétravail**
- **L'évaluation des gains**
- **Les éléments à négocier**

Les Restructurations

Nous avons développé un accompagnement pour les CSE et organisations syndicales. L'objectif est clair : connaître les dispositifs réglementaires pour éviter de les subir.

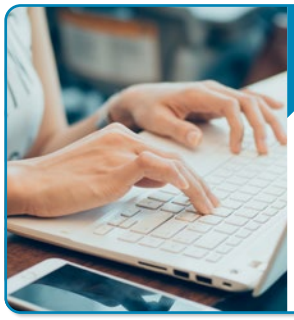
- **Une diagnostic complet**
- **Une formation pour comprendre les formes de restructurations**

La planification socialement responsable

Vous accompagner pour co-construire des règles de gestion du temps de travail et, éventuellement, de négocier un accord plus équilibré.

© Osez La Vidéo

- **La compréhension des enjeux**
- **L'animation d'ateliers participatifs**
- **La rédaction d'un accord collectif**



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
Décembre 2020 - N°116

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