



Les conséquences de la Covid-19 sur le climat social des entreprises

L'organisme de formation professionnelle [CEGOS](#) vient de publier son dernier [baromètre sur le climat social](#) dans les entreprises. Ce baromètre intègre la crise liée à la première vague de la [Covid-19](#).

L'organisation et les conditions de travail

80 % des salariés estiment que leur entreprise a bien [géré la première crise du Coronavirus](#). Ils estiment à une très large majorité (76 %) que l'entreprise a bien communiqué pendant cette période difficile.

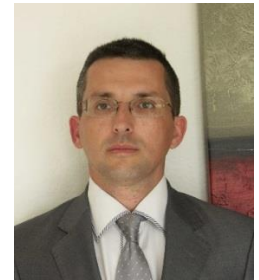
Le [télétravail](#) s'est considérablement développé, puisqu'il a été mis en place dans 80 % des entreprises. Ce télétravail a concerné massivement les cadres et les managers, moins les autres salariés. Il n'en reste pas moins que cette évolution est très forte. Il faut rappeler que les organisations patronales et syndicales [négocient actuellement pour encadrer davantage le télétravail](#) dans un contexte, où les attentes des Français sont importantes.

Les salariés ont pris goût au télétravail et le plébiscitent, avec

des points positifs (plus de productivité, d'autonomie), mais également négatifs ([séparation vie privée/vie professionnelle](#), perte de lien avec les collègues).

31 % des salariés ont été mis en [chômage partiel](#). 74 % d'entre eux l'ont bien vécu (moins de risque pour la santé, nécessité économique pour l'entreprise). Ils soulignent toutefois la perte de salaire. Cette période a permis aux salariés de « prendre du recul » avec un résultat spectaculaire et inédit : 63 % des managers se sont sentis inutiles, comme 56 % des autres salariés. Cette nouvelle façon de travailler a remis en cause nombre de certitudes des employés sur leur job !

Globalement, les salariés ont bénéficié des outils, des moyens et du temps nécessaire pour fournir un travail de qualité en télétravail. Ils attendent un accompagnement plus poussé sur le plan managérial et une évolution de l'organisation du travail en conséquence.



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Éditorial Suicides et crise

Selon un sondage IFOP, 25 % des artisans-commerçants et 27 % des dirigeants d'entreprises ont envisagé sérieusement de se suicider.

Selon les experts, le pire est devant nous.

Depuis la crise de 1929, toutes les études montrent que les effets suicidaires des crises se font sentir dans un délai de plusieurs mois à quelques années.

Pour la crise de 2008, c'est en 2019 et 2010 que le pic de suicides a été identifié.

L'année 2020 a été difficile et anxiogène pour tous. Espérons que 2021 sera pleine d'espoir.

CEOLIS vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

La motivation, l'implication et l'investissement au travail

Malgré les difficultés de cette année de pandémie, les salariés se sentent épanouis dans leur travail (à 63 % pour les salariés, à 80 % pour les managers). La crise sanitaire n'a pas entamé les motivations. La peur de perdre son emploi ayant décuplé l'investissement au travail.



La qualité de vie au travail

La crise de la Covid-19 a amplifié [le niveau de stress des salariés](#). Près de la moitié des salariés se sont sentis plus stressés. Ce niveau de stress a eu des conséquences sur la santé des salariés (trouble du sommeil, maux de tête, perte d'appétit, perte d'attention, troubles du comportement (irritabilité, replis sur

soi), symptômes émotionnels (hypersensibilité, nervosité, etc.)).

Un quart des collaborateurs sont touchés par des dépressions et [burn-out](#). Pour près de 75 % des collaborateurs, la crise de la Covid-19 n'est pas en cause dans cette dégradation. Cette situation est le résultat, en premier lieu, d'une charge de travail trop importante. Les femmes ont dû supporter une charge mentale supplémentaire (contraintes familiales et organisationnelles) qui a pesé sur l'intensité de leur stress.



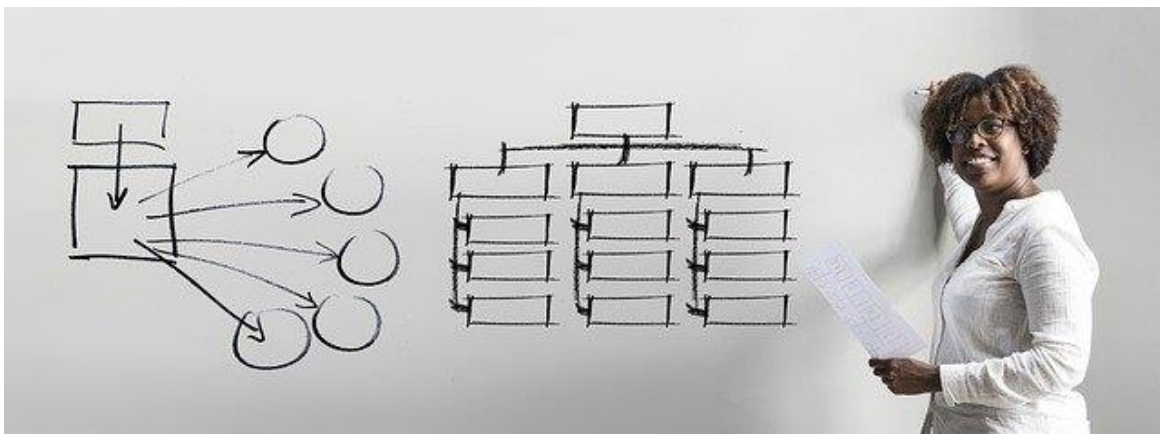
Les relations managériales

Les salariés n'ont pas perçu de changement pendant cette période. Pourtant, six managers sur dix ont modifié leur mode de management pendant la crise. Les managers estiment leur rôle plus difficile à remplir, qu'avant la crise. La confiance des salariés dans leur manager reste très élevée.

Paradoxalement, malgré le contexte économique difficile, les collaborateurs interrogés gardent confiance dans l'avenir de l'entreprise.

En conclusion

La crise de la Covid-19 accélère et amplifie des tendances qui étaient déjà à l'œuvre. Pas de « révolution », mais une amplification des phénomènes existants. Ces évolutions vont très certainement changer durablement les modalités de travail, les organisations et les compétences nécessaires de la part de tous.



Contrôle de l'activité des télétravailleurs, la CNIL rappelle les limites

Le Ministère du Travail a mis en ligne une nouvelle version de son document questions/réponses sur le télétravail : [teletravail-en-periodede-covid-19](#).

Ce document vise à répondre aux problématiques spécifiques liées à la Covid-19. Il n'a pas la valeur d'une loi, d'un décret ou d'une circulaire. Il constitue seulement une aide pratique pour les employeurs, le [comité social et économique](#), la [commission CSSCT](#) et les salariés.

Le contrôle de l'activité des salariés en télétravail soulève de nombreuses interrogations. La [CNIL](#) (Commission nationale de l'informatique et des libertés) vient de rappeler les limites du contrôle de l'employeur.



Dans un questions/réponses publié sur son site internet, la CNIL répond aux questions les plus fréquentes, concernant le télétravail : [les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail](#).

Le télétravail n'est qu'une modalité d'organisation du travail. L'employeur conserve donc son pouvoir de contrôle de l'exécution des tâches confiées aux salariés. Cependant, ce contrôle doit être strictement proportionné à l'objectif poursuivi et ne pas porter une

atteinte excessive aux droits et libertés des salariés.

Respecter la vie privée du salarié

Le salarié a droit au respect de sa vie privée.

L'employeur qui souhaite mettre en place un système de contrôle du télétravailleur, doit informer au préalable, l'ensemble des salariés et consulter le CSE (comité social et économique).

L'employeur ne peut pas placer ses salariés sous surveillance permanente. Il ne peut pas mettre en place un dispositif vidéo ou audio pour contrôler l'activité du salarié toute la journée. Il ne peut pas plus lui demander de se mettre en visioconférence pendant la totalité du temps de travail.

L'employeur ne peut pas non plus utiliser du partage d'écran permanent, des logiciels enregistrant les frappes au clavier ou demander au salarié d'effectuer des actions régulières, pour montrer qu'il est présent derrière son écran.

La CNIL préconise de contrôler le travail par la fixation d'objectifs sur une période donnée. Ces objectifs devant être raisonnables, objectivement quantifiés et contrôlables à intervalles réguliers.

La mise en œuvre de compte rendu régulier du salarié est une solution qui peut être mise en place.

Pour les visioconférences, il est recommandé aux employeurs de ne pas imposer aux salariés d'activation

de leur caméra. Pour la CNIL, dans la plupart des cas, l'utilisation du micro est suffisante. La diffusion (et l'enregistrement !) d'images au domicile du salarié pouvant porter atteinte à la vie privée du salarié et de sa famille...



C'est à l'employeur de justifier la nécessité de recourir à la vidéoconférence à visage découvert.

La pandémie de la [Covid-19](#) a accéléré la mise en œuvre du télétravail. Ce déploiement a été très rapide, sans, dans un premier temps, face à l'urgence, aborder les aspects techniques et éthiques de cette forme de travail. Le Ministère du Travail et la CNIL apportent certaines précisions sur sa mise en œuvre, pour éviter les dérives.

Le 26 novembre 2020, le Medef et les syndicats de salariés (sauf la CGT) ont annoncé vouloir signer le nouvel accord interprofessionnel sur le télétravail après plusieurs tours de négociation : [accord-teletravail-que-faut-il-en-retenir ?](#)

Nous avons expliqué dans un [précédent article](#) qu'en 2021, la négociation sur le télétravail sera la priorité des Directions des ressources humaines (DRH) et des CSE.

Vie privée du salarié et enquête interne de l'employeur : quelles limites ?

Un employeur qui diligente une enquête interne sur un salarié, peut-il mener ses investigations sans limites ? Illustration avec une affaire tranchée par le Conseil d'État dans une affaire récente.

Lors d'un séjour privé dans un hôtel, un employé de banque menace le gérant de l'hôtel (client de la banque de l'employé) de révéler de prétendus mouvements financiers suspects sur les comptes de l'hôtel, suite à un différend. Il menace de dénoncer le gérant au fisc. Précisons que l'employé bancaire est [représentant du personnel](#).

Le gérant informe immédiatement la direction de la banque des menaces proférées. La direction décide de diligenter une enquête interne. Cette enquête porte non seulement sur le point de savoir si l'employé a consulté les comptes du client, mais également sur les comptes personnels du salarié détenus au sein de la banque.

À cette occasion, il apparaît que l'employé a détourné des fonds au détriment de son organisation syndicale.



L'employeur décide de [licencier le salarié](#) en utilisant, comme motif, le détournement de fonds, bien qu'il s'agisse d'un fait commis en dehors du travail. L'employeur justifie ce licenciement par « un trouble objectif apporté au fonctionnement de l'entreprise ».

En général, la jurisprudence administrative estime, que si les faits reprochés au salarié sont établis et de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, eu égard à la nature de ses fonctions et à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé, l'autorisation de licencier l'intéressé peut être accordé par l'Administration.

Dans le cas qui nous concerne, l'autorisation de licencier avait été obtenue.

Le Conseil d'État ([CE, 2 mars 2020, n° 418640](#)) a annulé la décision. Il estime que les investigations menées par l'employeur doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits qui sont à l'origine de l'enquête et ne sauraient porter une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie privée.

Atteinte excessive à la vie privée

Or, dans notre affaire, l'employeur a procédé « sans l'en informer » à la consultation des comptes bancaires personnels du salarié, pour établir la matérialité des allégations portées à sa connaissance par le gérant. Le Conseil d'État estime que l'employeur a porté une atteinte excessive au respect de la vie privée du salarié. L'employeur ne pouvait donc pas baser le licenciement sur les seuls résultats d'une telle enquête. Le licenciement a donc été annulé.

Contentieux relatif au PSE : quels moyens d'action du CSE ?

Définition du PSE

Avec la crise de la [Covid 19](#), le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) a explosé ! Entre début mars 2020 et la 3^e semaine d'octobre, 567 PSE ont été initiés, concernant plus de 62 000 salariés ([étude DARES](#)).

Un [plan de sauvegarde de l'emploi](#) (PSE) doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises de 50 salariés au moins lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 sur une même période de 30 jours. Ce plan a pour objectif d'éviter ou de limiter les

licenciements et de faciliter le reclassement des salariés.

La [loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#) a totalement modifié le droit relatif aux licenciements économiques.

Le PSE peut être mis en place :

- soit par un accord collectif majoritaire,
- soit par un document élaboré unilatéralement par l'employeur qui devra alors être homologué par la Direccte, dans le cadre d'un contrôle plus poussé,
- ou encore par un accord majoritaire partiel portant au minimum sur le PSE, complété par un document unilatéral rédigé par l'employeur.

Le PSE est un document complexe à rédiger devant respecter de nombreuses dispositions de la loi. Il donne lieu à une information/consultation du CSE ([comité social et économique](#)) encadrée par des délais très stricts.

La complexité de la procédure, le contenu du PSE et sa justification donnent lieu à de nombreux contentieux.

Les élus du CSE peuvent engager une procédure judiciaire pour contester tout ou partie du PSE, ou des modalités d'information/consultation. Se pose alors la question du juge compétent en matière de contentieux.

Quels recours ?

Tant que la procédure du PSE est en cours, le CSE doit passer par la DIRECCTE et le juge administratif pour tout contentieux. Le CSE peut lancer une [injonction](#) (saisie de la DIRECCTE) pour contraindre l'employeur à respecter la procédure légale. Le CSE peut également contester la validation ou l'homologation du PSE par l'Administration, en saisissant le juge administratif.

Le [juge administratif](#) est compétent pour l'appréciation du caractère

suffisant ou non du PSE, la conformité du PSE, le respect par l'employeur de la législation sur les congés de reclassement, de son obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture de site, de la prise en compte dans le PSE des [risques psychosociaux](#) pour les salariés « restants ».



Ces possibilités de recours présentent des défauts importants. L'injonction fait peser sur l'employeur un risque de remise en cause du PSE, mais n'a pas de caractère suspensif. Imaginons le cas d'une fermeture de magasins d'une enseigne nationale, l'employeur peut donc continuer de les fermer, malgré l'injonction...

La saisine du juge administratif en urgence n'est pas plus efficace. En effet, le juge administratif n'examinera pas la demande du CSE, avant la finalisation du PSE et sa validation ou homologation par l'administration...

Il n'y a donc, actuellement, pas beaucoup de moyens, pour le CSE, d'obtenir une suspension en urgence d'un PSE. C'était bien l'objectif de la loi de sécurisation de l'emploi : réduire les moyens de recours et empêcher la suspension des PSE. Le transfert du contentieux du PSE du juge judiciaire (qui pouvait suspendre la procédure d'information/consultation) au juge administratif laisse les élus du personnel démunis !

Se faire accompagner par un Expert-comptable pour agir vite !

Face à cette marge de manœuvre fortement réduite, il est indispensable que le CSE se face accompagner d'un [Expert-comptable](#) pour analyser le PSE. L'expert doit être nommé lors de la première réunion de présentation du PSE. Le coût de l'expertise est à la charge de l'employeur.



L'intervention de l'expert-comptable en cas de [licenciement économique](#) consiste principalement à analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée, à en apprécier les conséquences financières, économiques et sociales. L'expert-comptable apprécie la réalité de la situation invoquée par l'employeur ainsi que le sérieux et l'aptitude des mesures envisagées à assurer le rétablissement ou la sauvegarde de la situation dans des délais compatibles avec l'état actuel de l'entreprise.

L'expression de son avis sur le projet peut le conduire à attirer l'attention sur des mesures indispensables, qu'il estimerait avoir été négligé.

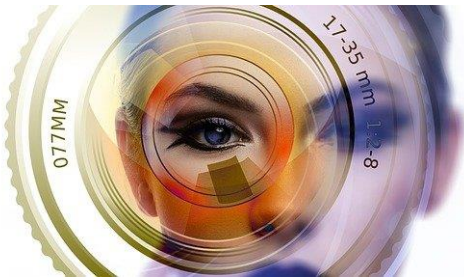
Les élus du CSE peuvent alors interpeller l'employeur pour qu'il modifie le contenu du PSE, avant que celui-ci ne soit validé par l'Administration.

Les preuves illicites sont désormais admises pour se défendre aux Prud'hommes

Avant l'arrêt du 25 novembre 2020, la Chambre Sociale de la Cour de cassation jugeait que « l'illicéité d'un moyen de preuve doit entraîner son rejet des débats ».

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 octobre 2014, 13-14.991](#)

Ainsi, les enregistrements clandestins étaient jugés comme des moyens de preuve illicites.



« si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite »

[Cour de Cassation, Chambre sociale, du 20 novembre 1991, 88-43.120](#)

« l'enregistrement d'une communication téléphonique réalisé à l'insu de l'auteur des propos tenus constitue un procédé déloyal rendant irrecevable sa production à titre de preuve »

[Cour de cassation, Assemblée plénière, 7 janvier 2011, 09-14.316 09-14.667](#)

Les employeurs ne pouvaient pas utiliser contre les salariés leurs fichiers identifiés comme privé.

« si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser à son encontre dans une procédure judiciaire s'ils s'avèrent relever de sa vie privée »

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 18 octobre 2011, 10-25.706](#)

Les éléments de preuve obtenus à l'aide d'un dispositif non déclaré à la CNIL étaient irrecevables

« constitue un moyen de preuve illicite les informations collectées par un système de traitement automatisé

de données personnelles avant sa déclaration à la CNIL »

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 octobre 2014, 13-14.991](#)

Désormais, la Chambre sociale de la Cour de cassation admet que « l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi. »

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2020, 17-19.523](#)

La Chambre sociale avait déjà admis que « le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit nécessaire à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi »



[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2016, 15-10.203](#)

L'arrêt du 25 novembre 2020, la Chambre Sociale de la Cour de cassation s'inspire également des décisions rendues par la Cour européenne des droits de l'homme au regard des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et notamment des arrêts Barbulescu (CEDH, 5 septembre 2017, n° 61496/08) et Lopez Ribalda (CEDH, 17 octobre 2019, n° 1874/13 et 8567/13) qui ont admis, sur le fondement du droit au procès équitable et du droit à la preuve qui en découle, des moyens de preuve obtenus au détriment du droit à la vie privée instituée par l'article 8 de la convention ou en violation du droit interne.

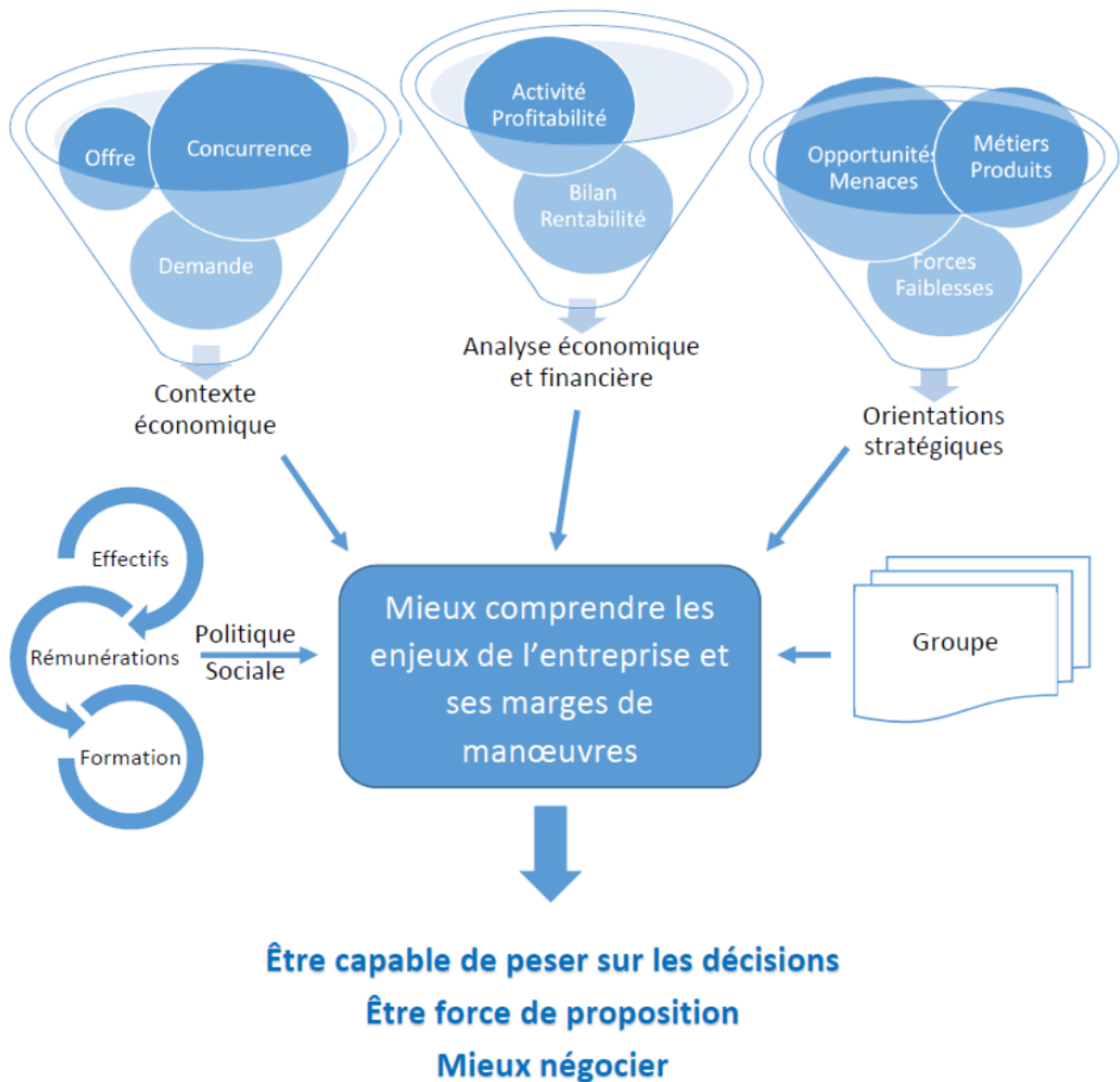
Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

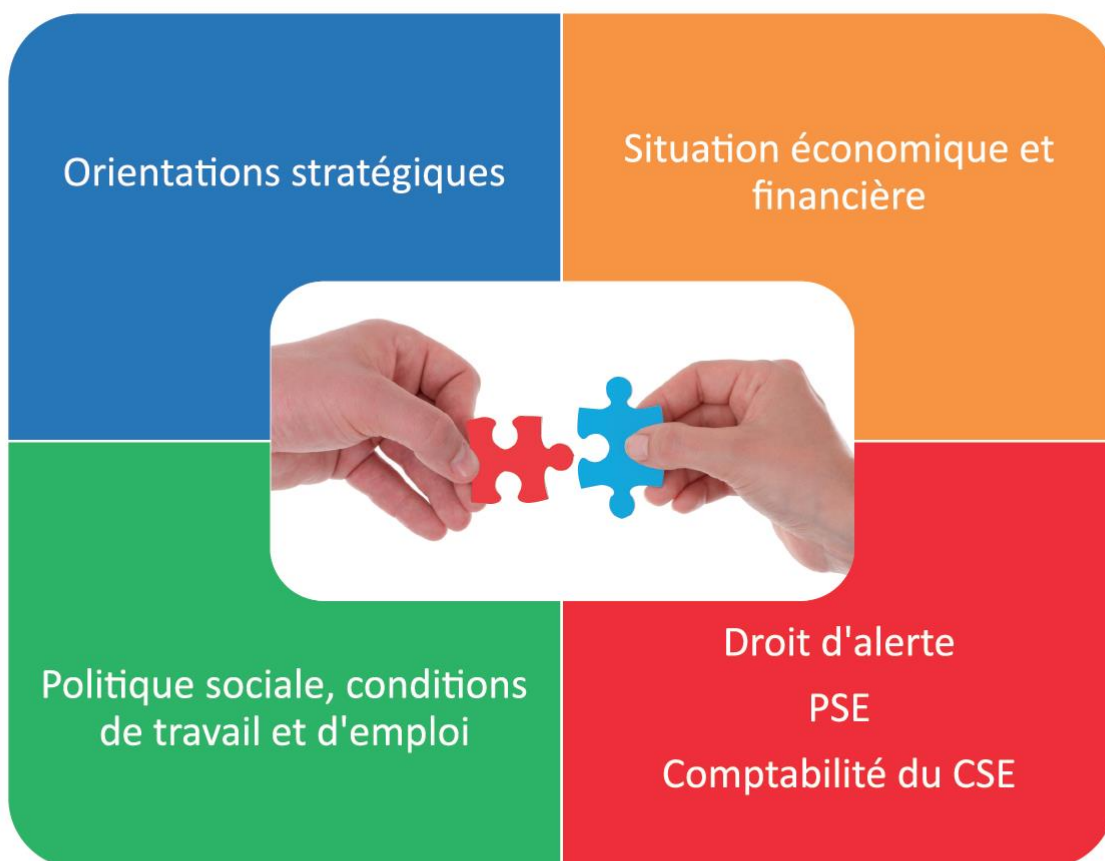
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (décembre 2020)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35