



Les femmes en première ligne dans le combat contre la Covid 19

La crise sanitaire du Covid 19 a mis en évidence le rôle de premier plan joué par les femmes.

D'après l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), au niveau mondial, les femmes représentent 70 % du personnel médical, 85 % du personnel infirmier des hôpitaux et 90 % du personnel des soins de longue durée.

Elles représentent 90 % du personnel aux caisses des magasins de ravitaillement et 67 % du personnel d'entretien dans les lieux publics et privés.



Et pourtant, les femmes sont les plus fragiles sur le plan économique

(temps partiel, rémunérations plus faibles que les hommes) et seront les plus touchées par les plans de licenciements à venir.



Il faut sans délai, revaloriser les salaires et les responsabilités des femmes.

Il faut mener une réflexion sur le partage des tâches domestiques et des tâches éducatives.

La société doit évoluer et reconnaître davantage l'apport des femmes à l'économie.

Sans elles, la crise du coronavirus aurait été encore plus dramatique.

Merci à vous toutes !



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Éditorial

La petite musique de la Covid 19...

Les Français ne « travailleraient pas assez »... Ils auraient « trop de vacances »... « Trop de jours fériés »...

Avec la sortie du confinement, cette petite musique se fait entendre chez certains syndicats d'employeurs et certains politiques...

Ce n'est pas par hasard !

La crise économique qui arrive, va déséquilibrer le dialogue social, sous pression du chantage à l'emploi.

L'occasion est trop belle ! La Covid 19 est l'occasion rêvée de remettre en cause les avantages sociaux acquis...

Le travail courageux et reconnu des salariés pendant la crise sera très vite oublié...

Comment assurer au mieux un déconfinement au travail ?

Deux mois après le début du confinement de la population, décrété par le gouvernement pour juguler l'épidémie de [Covid 19](#), de nombreux salariés retrouveront le chemin du travail, ce lundi 11 mai 2020.

Risque de 2^{ème} vague de contamination ?

Ce déconfinement progressif s'annonce délicat et périlleux. Les autorités et les soignants craignent une deuxième vague de malades infectés par le [coronavirus](#) dans les hôpitaux.

Le ministère du Travail vient de publier un [« protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés »](#). Ce document rappelle les mesures barrières et de distanciation sociale ainsi que les mesures d'organisation du travail à privilégier.

Le télétravail reste à privilégier

Précisons d'abord que le télétravail reste toujours la solution préférable à mettre en œuvre. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, souhaite qu'une négociation nationale entre partenaires sociaux ait lieu sur ce thème. Le ministère vient de publier sur son site internet un [questions-réponses sur le télétravail](#).

Lorsque la présence sur le lieu de travail est nécessaire, le séquençage des activités et les horaires décalés sont de bonnes pratiques. Cela évite une concentration des personnes dans un même endroit.

la jauge de 4 m² devra tenir compte de la circulation des personnes. Des plans de circulation doivent être mis en œuvre pour garantir le respect de la distanciation physique minimum.

Il faut éviter les « goulots d'étranglement », « les files d'attente » et les périodes d'affluences.

Dépistage et contrôle de température sont-ils autorisés ?

Le ministère précise que les campagnes de dépistage organisées par l'entreprise ne sont pas autorisées.

Le contrôle de température à l'entrée de l'entreprise est déconseillé.

Rôle des représentants du personnel

Il faut à nouveau rappeler ici, le rôle important que doit jouer le [comité social et économique \(CSE\)](#), la [commission santé, sécurité et conditions de travail \(CSSCT\)](#), et les délégués syndicaux (DS) dans le cadre du déconfinement. L'employeur ne doit pas définir seul les modalités de reprise du travail, mais impliquer fortement les instances représentatives du personnel, notamment dans la mise à jour du [document unique d'évaluation des risques professionnels \(DUERP\)](#).

ON SE PROTÈGE!



Le ministère du Travail précise que c'est seulement en dernier recours, quand aucune solution de réorganisation n'a été possible, pour assurer le respect des mesures sanitaires, que [les protections individuelles](#) doivent être envisagées. L'utilisation de protections individuelles peut être contre-productive en raison du sentiment de sécurité qu'elle procure (abandon des gestes de prévention).

Combien de m² par personne ?

Pour respecter les règles de distanciation physique, l'employeur doit prévoir 4 m² par personne (salariés, prestataires, clients, etc.) dans les espaces ouverts au public et dans un milieu de travail. Dans les établissements recevant du public,

Rôle économique et moyens d'action du CSE après le déconfinement

En raison de [l'épidémie de Covid 19](#), la France est confinée depuis le 17 mars 2020. À partir du 11 mai 2020, le déconfinement national s'amorcera progressivement. Ce qui veut dire un retour graduel des salariés dans les entreprises et un redémarrage de l'activité.

Une crise économique sévère

Dans un contexte d'une économie à l'arrêt suite aux mesures d'endiguement de l'épidémie, [l'Insee vient de publier différents indicateurs économiques très inquiétants pour l'avenir](#). Le produit intérieur brut français s'est contracté de 5,8% au premier trimestre 2020. L'investissement des entreprises a enregistré un lourd recul de 11,8 %. La consommation des ménages a fortement chuté, les consommateurs n'achetant plus que des biens de première nécessité.



Le gouvernement estime à ce stade, que la chute du PIB pour 2020 sera de 8%, mais pourrait être pire... Cette crise s'annonce, selon les termes du ministre de l'économie, aussi violente que celle de 1929.

Une explosion du chômage !

La relance de l'activité s'annonce longue et difficile. De très nombreuses entreprises font connaître de graves difficultés. Les plans de licenciements vont se succéder, le chômage va exploser.

Dans ce contexte peu encourageant, [les élus du CSE \(comité social et économique\)](#) auront un rôle primordial à jouer pour défendre des intérêts des salariés. Il en sera de même des délégués syndicaux et des représentants de proximité. L'employeur aura tout intérêt à inclure l'ensemble de ces personnes dans le cercle de réflexion.

L'enjeu pour les entreprises et les représentants du personnel sera de répondre à la fois à des préoccupations immédiates (la sécurité des salariés), de moyen terme (la réorganisation de l'activité) et de plus long terme (évolution du modèle économique).

Différents chantiers de négociation collective devront s'ouvrir sur le télétravail, la qualité de vie au travail, l'organisation du temps de travail, etc.

De quels moyens disposent les élus du personnel, pour atténuer les conséquences de cette crise économique pour l'entreprise ?

Contrairement aux croyances, le CSE dispose d'outils efficaces pour comprendre la situation économique et financière de l'entreprise, « tirer » la sonnette

d'alarme en cas de difficultés, défendre les salariés et l'emploi en cas de licenciements économiques.

Vigilance renforcée, anticipation et action rapide

Dans cette période mouvementée et incertaine, le CSE doit agir dans l'urgence. Toute inertie ou inaction sera préjudiciable aux salariés.

Les élus doivent en priorité procéder à un état des lieux de la situation économique et financière de l'entreprise. Ils disposent pour cette analyse de la base de données économiques et sociales (BDES). La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Elle doit être régulièrement mise à jour.

[Le contenu détaillé de la BDES.](#)

Dans les mois qui viennent, les élus du CSE devront suivre tout particulièrement les indicateurs suivants : évolutions du chiffre d'affaires, du carnet de commandes, des taux de marges, du niveau de trésorerie, des retards de paiements (clients, fournisseurs, dettes sociales).

Les élus interrogeront l'employeur sur les perspectives économiques. Ils doivent notamment analyser les [documents prévisionnels](#). Les entreprises d'au moins 300 salariés

ou qui ont réalisé plus de 18 millions d'euros de chiffre d'affaires, doivent mettre à disposition des élus, dans la BDES, les documents suivants : le tableau de financement, le plan de financement, le compte de résultat prévisionnel et la situation de l'actif et du passif.

Ces informations permettent au CSE d'avoir une vision en amont et d'en savoir plus sur la santé financière de l'entreprise et notamment de déceler au plus tôt d'éventuels signes de difficultés pour l'avenir. Cela permet au CSE de bénéficier d'une vision évolutive et prospective sur la santé de l'entreprise.

[Les documents prévisionnels obligatoires.](#)

Quels sont les moyens d'action du CSE, en cas de difficultés graves avérées ?

Le Code du travail a doté le comité social et économique d'un droit d'alerte économique. Au-delà du terme, qui peut faire peur, il faut comprendre que le droit d'alerte a un rôle de prévention et d'anticipation. Plus il est déclenché tôt, et plus il a de chance d'être efficace. Les élus du CSE ont souvent tendance, par peur des conséquences, de déclencher ce droit, beaucoup trop tard. Souvent, quand l'entreprise est au bord de la faillite... L'utilité de la démarche devient, dans ce cas nulle !

Le droit d'alerte économique

Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, l'exercice du [droit d'alerte économique](#) lui permet de demander à l'employeur de lui fournir des explications (C. trav., art. L. 2312-63 et s.).



Le droit d'alerte économique suppose donc la caractérisation de faits préoccupants pour la situation économique de l'entreprise. Ces faits préoccupants peuvent recouvrir des situations diverses, le législateur ayant volontairement employé une formulation large.

La situation de pandémie actuelle du Coronavirus aura de graves conséquences économiques pour la plupart des entreprises. La pandémie actuelle s'inscrit évidemment, au rang des faits préoccupants pouvant affecter la situation économique de l'entreprise.

Le CSE qui entend faire usage de son droit d'alerte, doit dans un premier temps, faire une demande d'explications à l'employeur qui est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité (C. trav., art. L. 2312-63, al. 2).

L'employeur doit fournir au CSE des explications en réponse à sa demande.

Dans un deuxième temps, si l'employeur apporte des explications insuffisantes ou qui confirment le caractère préoccupant de la situation, voire n'apporte pas d'explication du tout, le CSE établit un rapport.

Ce rapport est destiné à être transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes.

[Pour établir son rapport, le CSE a la possibilité de se faire assister par un expert-comptable.](#) Sa désignation est faite par la majorité des membres du CSE.

L'expert-comptable analyse la situation de l'entreprise et propose les solutions pour améliorer la situation économique et financière de l'entreprise. L'expert est neutre. Il n'est pas l'obligé de l'employeur.

Il faut préciser, et ce point est fondamental, que la procédure d'alerte économique reste confidentielle. Seuls l'employeur et les élus du CSE sont au courant de son déclenchement. Les représentants du personnel ne doivent donc pas avoir « d'état d'âme », mais assurer leurs responsabilités.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

On le sait, dans les mois à venir, le chômage va se dégrader. Les entreprises seront nombreuses à licencier et à engager des [plans de sauvegarde de l'emploi \(PSE\)](#).

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.

Le comité social et économique (CSE) est partie prenante à la négociation de ce PSE. Son rôle sera, dans la mesure du possible, de réduire le nombre de licenciements et d'assurer des conditions de départs dignes, pour les licenciés.

[Le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable pour comprendre et analyser le contenu du PSE.](#)

L'expert-comptable vérifiera l'argumentation de l'employeur pour justifier le nombre de licenciements et proposera des conditions de départs plus favorables que celles proposées par celui-ci. L'expert également

recherchera toute solution alternative aux licenciements « secs ».

Attention, la désignation de l'expert est faite par la majorité des membres du CSE, lors de la première réunion de présentation du projet de PSE par l'employeur. Une nomination ultérieure n'est plus possible.

Les représentants du personnel vont être particulièrement sollicités dans les mois à venir. La pression tant de l'employeur que des salariés sera importante. Les élus du CSE doivent afficher une implication forte dans la situation périlleuse actuelle. Ils disposent pour cela de différents outils (BDES, documents prévisionnels, alerte économique, assistance par un expert dans le cadre d'un PSE).



La communication auprès des salariés sera aussi un facteur clé de réussite des actions du CSE. Les salariés doivent savoir ce que fait le CSE pour défendre leurs intérêts. Dans les faits, cette communication est parfois défailante et donne le sentiment aux salariés que le CSE n'a rien fait. Elus du CSE, apprenez à communiquer !

Covid 19 : comment adapter l'entreprise aux difficultés économiques à venir ?

La pandémie du [Covid 19](#) est sans précédent. En quelques semaines, nous sommes passés d'une crise sanitaire à une crise économique et peut-être demain, à une crise financière...

De nombreuses inconnues coexistent, rendant toutes prévisions économiques impossibles : pendant combien de temps l'épidémie va-t-elle continuer ? Comment l'économie

va-t-elle redémarrer ? Dans quels délais ? La confiance des consommateurs va-t-elle revenir ?

[Les prévisions économiques de la Commission européenne sont](#)

sombres : « L'Europe va connaître une récession économique sans précédent. Et il lui faudra au moins deux ans pour s'en remettre. Entre-temps, le chômage se sera envolé, l'inflation aura plongé, les comptes publics se seront dégradés... et les

divergences entre l'Europe du Nord et du Sud se seront encore accrues, mettant en danger la cohérence même de la construction européenne ».

En 2020, l'activité de la France devrait se contracter de 8,2 % et le taux de chômage repasser la barre des 10 %. Dans la foulée, le déficit et la dette publics exploseraient...

S'adapter rapidement ou disparaître !

Les entreprises seront touchées de plein fouet (baisse du chiffre d'affaires, du carnet de commandes, de la trésorerie). Elles devront s'adapter rapidement à la nouvelle situation créée par le Covid 19 ou disparaître !

Depuis le début de la crise sanitaire, [l'activité partielle](#) pour gérer la sous-activité, l'utilisation des jours de congés et la mise à disposition de personnel à d'autres entreprises ont servi d'amortisseur. L'activité partielle va être réduite de façon drastique. Les entreprises devront donc utiliser d'autres outils, en particulier **l'accord de performance collective (APC) et la rupture conventionnelle collective (RCC)**.

Dans un article précédent, nous avons détaillé le [rôle du CSE \(comité social et économique\)](#) et des délégués syndicaux dans le cadre de cette crise et les outils disponibles pour défendre l'emploi et les salariés : <https://www.groupe-ceolis.fr/actualite/646-role-economique-et-moyens-deaction-du-cse-apres-le-deconfinement.html>

L'accord de performance collective (APC)

[L'accord de performance collective \(APC\)](#) a été créé par une ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017. C'est un accord dérogatoire au droit commun qui permet à l'employeur d'imposer aux salariés des

dispositions contraires ou incompatibles avec leurs contrats de travail.

Ce dispositif permet à l'entreprise d'adapter son organisation du travail aux nécessités liées à son fonctionnement et/ou de sauvegarder l'emploi. L'accord consiste à demander des concessions aux salariés (temps de travail, rémunération, mobilité professionnelle), pour passer le « cap » de la crise.

Le contrat de travail est automatiquement modifié par acceptation du salarié de l'application de l'accord. En cas de refus, le salarié est licencié pour un motif réel et sérieux, mais sans mise en œuvre du processus de licenciement pour motif économique.

L'accord peut porter sur l'ensemble du personnel, mais peut aussi ne concerner que certains établissements ou certaines catégories de salariés.

L'accord est conclu selon le droit commun des accords collectifs (règle majoritaire).



[Le comité social et économique \(CSE\) peut mandater un expert-comptable](#) ayant pour mission d'assister les organisations syndicales dans le cadre de la négociation.

L'accord de performance collective peut concerner la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération, la mobilité professionnelle ou géographique).

On peut donc imaginer, par exemple, une augmentation de la durée du travail sans augmentation proportionnelle du salaire, une réduction de la durée du travail sans compensation salariale, une réduction des salaires de base, une suppression des primes, un gel des augmentations, etc.



Les partenaires sociaux ont une grande liberté dans la rédaction de l'accord... sous réserve de respecter certaines limites d'ordre public.

La rupture conventionnelle collective (RCC)

[L'accord portant rupture conventionnelle collective \(RCC\)](#) est un accord collectif négocié par les partenaires sociaux puis validé par l'administration. Son objectif est de réduire les effectifs en évitant tout licenciement économique. Ce dispositif est donc basé sur les appels au volontariat.

Deux accords doivent être signés :

- Un accord collectif conclu avec les partenaires sociaux,

- Un accord individuel conclu avec chaque salarié.

L'entreprise peut engager un tel processus, alors même qu'elle n'a aucune difficulté économique... mais l'employeur doit maintenir l'emploi... C'est-à-dire qu'il ne peut pas procéder à un licenciement économique d'un salarié qui a refusé une rupture conventionnelle collective.

Le comité social et économique (CSE) est informé de la signature de l'accord, mais n'a pas d'avis à donner. Son rôle est donc réduit au strict minimum...

Avec la pandémie de Covid 19, l'accord de performance collective (APC) et la rupture conventionnelle collective (RCC) vont se multiplier

dans les entreprises. Les délégués syndicaux, les membres du comité social et économique (CSE) doivent d'autant plus s'impliquer dans ces dispositifs, que tout est négociable (la loi ne donne que les grandes lignes). Ce qui rend la défense des salariés plus compliquée...

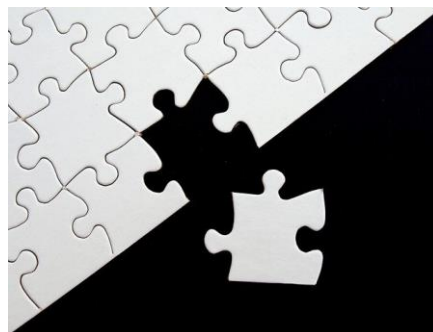
Covid 19 : comment gérer les budgets du CSE en période de crise ?

La pandémie liée au [COVID 19](#) a totalement paralysé l'économie mondiale. Le gouvernement français prévoit un recul de 8% du produit intérieur brut en France en 2020. Au même moment, le ministre des Comptes publics Gérard DARMANIN indiquait qu'en conséquence, le déficit public se creuserait plus que prévu, à environ 9% du PIB tandis que la dette augmenterait à 115%. Le taux de chômage devrait fortement augmenter, avec la fin de l'activité partielle.

Une crise sans équivalent depuis 1929

Les faillites d'entreprises et les annonces de suppressions de postes s'enchaînent. Les tribunaux de commerce s'attendent à une envolée des procédures collectives en septembre 2020. De nombreux groupes annoncent déjà des plans de licenciements importants : RBNB, La Halle, Conforama, AIRBUS aujourd'hui... Renault, PSA demain...

C'est un véritable tsunami de suppression de poste. Plusieurs dizaines de milliers d'emplois sont menacés. Les petites et moyennes entreprises ne seront pas épargnées.



Dans ce contexte de crise se pose la question de la [gestion du budget du comité social et économique \(CSE\)](#), qui pour beaucoup d'entreprises, va fortement baisser, en raison des suppressions de postes et du recours à l'activité partielle.

Pour ses attributions tant économiques que sociales, le CSE bénéficie de deux budgets distincts :

- un budget de fonctionnement ([C. trav., art. L. 2315-61](#)) ;

- un budget des œuvres sociales et culturelles (ASC) ([C. trav., art. L. 2312-81](#)).

Le principe de séparation des budgets du CSE implique que ces deux budgets doivent faire l'objet de calculs distincts, de comptabilités distinctes et d'utilisations distinctes.

Le budget de fonctionnement doit être utilisé pour les dépenses liées aux attributions économiques et professionnelles du CSE (formation économique des membres titulaires du CSE et des frais d'inscription, frais occasionnés par le recours aux experts libres, frais d'expertise qu'il est tenu de cofinancer avec l'employeur à hauteur de 20 %, frais courants de fonctionnement, documentation, papeterie, d'abonnement et de communications téléphoniques, frais de déplacement des membres du comité dans le cadre de leur mission).

Le budget des ASC doit être utilisé pour financer les activités sociales et

culturelles du CSE prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille et qui n'est pas à la charge de l'employeur en vertu de la loi. Ce budget peut être utilisé pour la billetterie, l'organisation de voyages, de colonies de vacances, de sorties collectives avec les salariés, etc.



Quel est l'impact des licenciements sur le budget du CSE ?

Le budget de fonctionnement du CSE comme celui des ASC est calculé sur la base de la masse salariale de l'entreprise. La masse salariale brute devant servir de référence pour calculer les budgets du CSE est constituée de « l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'[article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale](#), à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée » (C. trav., art. L. 2315-61 pour la masse salariale du budget de fonctionnement ; C. trav., art. L. 2312-83 pour la masse salariale du budget ASC).

Ne sont pas prises en compte dans le calcul :

- les rémunérations versées aux salariés mis à disposition,
- les provisions sur congés payés,

- les indemnités légales et conventionnelles de licenciement,
- les indemnités de retraite,
- les sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation.

On comprend immédiatement qu'une diminution des effectifs aura une répercussion sur le montant des subventions allouées au CSE. Cela peut entraîner, pour le comité, des effets fâcheux lorsqu'il aura engagé des dépenses importantes, notamment si ces engagements ont été pris à moyen terme (emprunt, achat à crédit, etc.).

Quel est l'impact de l'activité partielle sur le budget du CSE ?

Le recours massif à [l'activité partielle](#) va directement impacter le calcul du budget du CSE. En l'état actuel des textes, on peut considérer (cette question n'a été tranchée par aucun texte) que l'allocation d'activité partielle, à proportion de la prise en charge par les services de l'État, n'entre pas dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement du CSE.

De nombreux CSE vont connaître une baisse de leur budget.

Il n'y a que la négociation qui permettra d'éviter l'impact du chômage partiel sur les budgets du CSE... Le groupe ATOS, par exemple, vient de négocier un accord qui neutralise la période de crise sanitaire pour le calcul de la

subvention aux activités sociales et culturelles. A méditer !

Argumentaires pour négocier un maintien des budgets...

La négociation d'un maintien des budgets du CSE est souhaitable. Elle sera bénéfique tant pour l'employeur que les salariés. En effet, dans la situation de crise actuelle, un maintien des avantages sociaux, attribués par le CSE, contribuera grandement à la motivation des salariés et à l'apaisement des tensions sociales.

Comment gérer une baisse des budgets du CSE ?

L'anticipation sera le maître mot...

À court terme

Les élus doivent retravailler le budget 2020 du CSE, en intégrant les baisses éventuelles de subventions. Première action : demander au Président du CSE, une estimation de la nouvelle masse salariale 2020, intégrant l'impact de l'activité partielle, pour évaluer la baisse des subventions allouées au CSE.



Cette estimation devra être actualisée, si des départs significatifs de salariés sont constatés ou prévus ([plan de sauvegarde de l'emploi](#), [rupture conventionnelle collective](#), [accord de performance collective](#), etc.)...

Suivant l'ampleur de la baisse du budget des œuvres sociales, il faudra procéder à certains arbitrages (suppression de certaines activités, réduction de la prise en charge des dépenses des salariés, augmentation de la participation des salariés).

Concernant le budget de fonctionnement, la problématique est différente. La plupart des CSE disposent de réserves financières importantes sur ce budget. D'ici la fin d'année 2020, ce budget devra sans doute être en partie utilisé pour [se faire aider par un expert-comptable](#), un avocat ou un expert technique, pour se défendre face à la Direction et peser dans le dialogue social. Car on le sait, la situation des salariés va être difficile dans les mois à venir...

Les élus vont aussi rencontrer des problèmes de gestion de la billetterie et des séjours. La fermeture de nombreux espaces de loisirs va poser un problème de validité des tickets vendus. Quid des

séjours proposés ? Est-il possible d'annuler ? De reporter ?



Les élus doivent prendre rapidement contact avec les agences de voyages pour étudier un remboursement ou une compensation financière.

Ce sera aussi le moment de suivre des [formations sur le fonctionnement du CSE](#) et son rôle économique et social.

Les déplacements des élus sur les différents sites de l'entreprise seront également plus nombreux, pour « évaluer » l'ambiance sociale et être au contact direct des salariés.

Le CSE doit montrer qu'il existe et qu'il agit ! C'est le moment d'utiliser le budget de fonctionnement...

À moyen terme

Les réductions des effectifs et de la masse salariale pourraient être

telles, que les actions mêmes des CSE seraient remises en cause (impact de la baisse de la masse salariale). C'est toute l'analyse que devront mener les élus d'ici la fin d'année, afin de présenter un budget 2021, en adéquation avec cette nouvelle situation. Des coupes dans les dépenses devront intervenir pour de nombreux CSE...

À long terme

Quand les entreprises atteindront à nouveau un plein fonctionnement et un niveau d'activité d'avant la crise du COVID 19, les élus du CSE activeront à nouveau les œuvres sociales et culturelles qui avaient été gelées ou supprimées, pendant cette crise.

Cette crise modifie de nombreuses habitudes dans les entreprises, le confinement a été propice à l'introspection, la société change. Il est très difficile de percevoir ces changements aujourd'hui, faute de recul...

Les souhaits des salariés en matière d'œuvres sociales et culturelles seront-ils les mêmes dans quelques années ?

Les élus du CSE devront s'adapter à ces évolutions, dans des délais sans doute plus rapides que par le passé.

Fraude au chômage partiel : pourquoi les salariés doivent-ils saisir les Conseils de Prud'hommes ?

Votre employeur vous a placé en chômage partiel (activité partielle) ?

Pendant vos heures chômées, il vous a demandé de (télé)travailler ?

Vous disposez de la preuve que votre employeur vous a fait (télé)travailler des heures durant lesquelles il vous a déclaré en chômage partiel ?



Alors, vous êtes victime d'une fraude au chômage partiel de la part de votre employeur. Vous avez des droits : saisissez le Conseil de Prud'hommes pour obtenir réparations !

En effet, le contrat de travail des salariés placés en activité partielle (chômage partiel) est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité (article L. 5122-1, II, alinéa 2 du Code du travail). Ainsi, pendant les heures chômées, les employeurs n'ont pas le droit de demander à leurs salariés de (télé)travailler.

Pendant leurs heures chômées, les salariés peuvent vaquer librement à leurs occupations personnelles sans se tenir à la disposition de leur employeur, ni se conformer à leurs

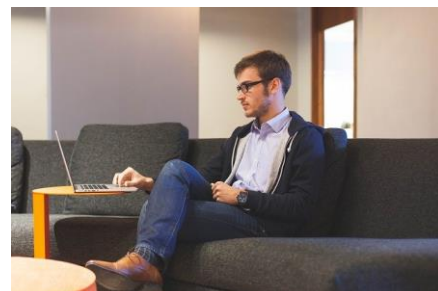
directives, ni être sur leur lieu de travail ou télétravailler.

En cas d'activité partielle, les salariés ne sont tenus de (télé)travailler que pendant leurs périodes ou heures non chômées.

Le fait de faire travailler un salarié pendant ses heures chômées expose les employeurs à être condamnés à payer :

- Un rappel de salaire correspondant à la différence entre le montant du salaire que le salarié aurait dû percevoir et le montant de l'indemnité d'activité partielle qui lui a été versée,
- Des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- Des dommages-intérêts pour préjudice moral éventuel à démontrer,
- Une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, au sens de l'article L. 8221-5 du Code du travail égale à six mois de salaire en cas de rupture de la relation de travail. En effet, dès lors que le caractère intentionnel de la dissimulation des heures travaillées est démontré, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures

de travail inférieur à celui réellement accompli.



De surcroît, le fait de faire travailler un salarié pendant ses heures chômées peut justifier une prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Le salarié devra démontrer que les manquements de l'employeur ont rendu impossible la poursuite de son contrat de travail (pressions, chantage, abus de faiblesse, harcèlement moral...etc.).

Dans ces circonstances, le salarié pourra obtenir une indemnité de préavis, une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

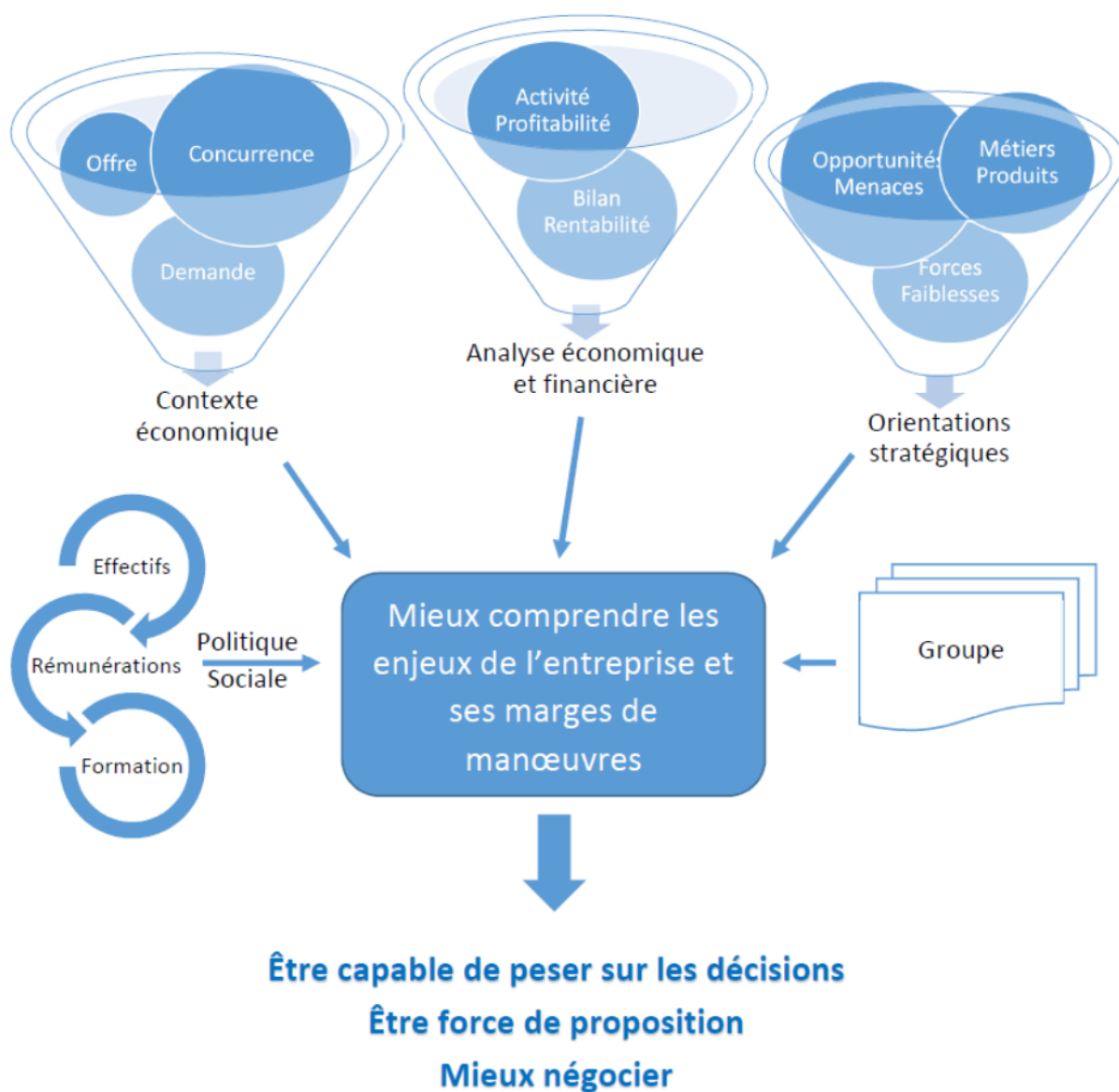
Barreau de Montpellier

<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)



CEOLIS est
organisme de
formation agréé



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

Formation sur 2
jours

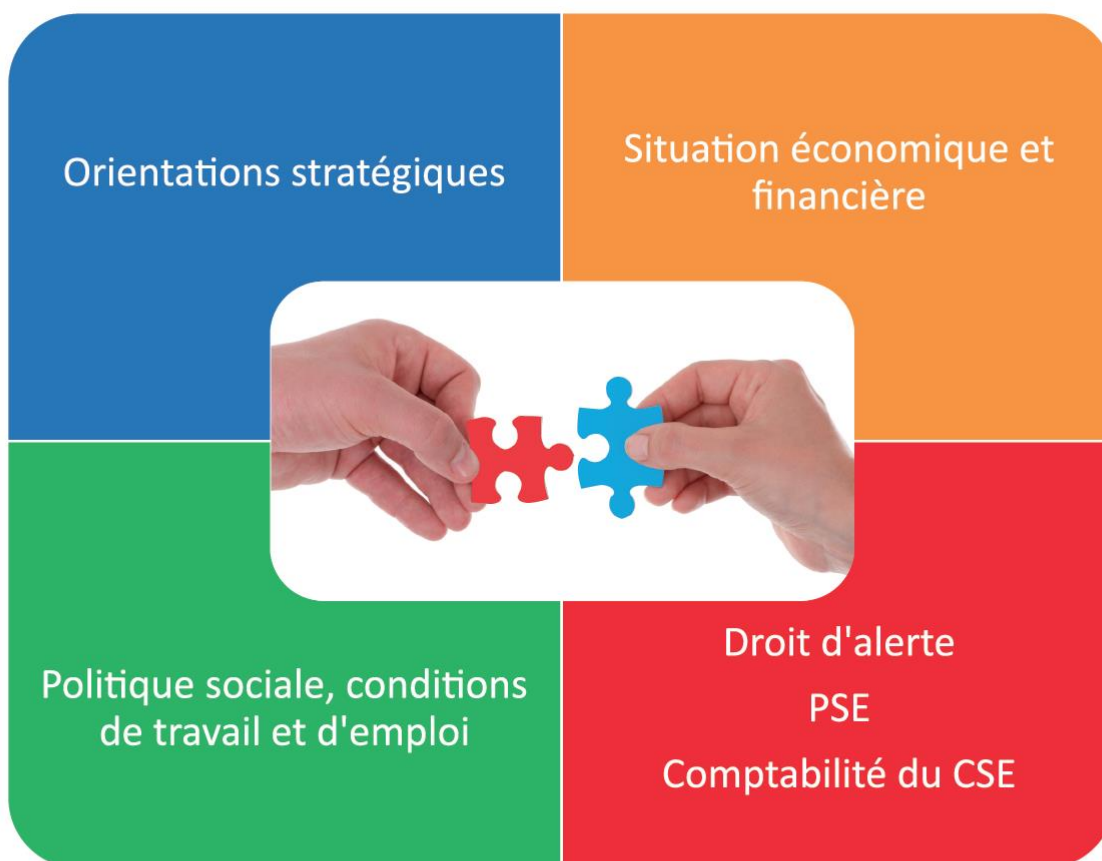
Devis sur simple
demande

Céolis

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

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

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