

Salaires et inflation, la colère s'installe dans le pays

Les prix à la consommation des ménages s'envolent. Le taux de croissance annuelle (année 2021) des prix a été de 2,8 %. Ce phénomène est mondial. Le [taux d'inflation](#) dans la zone euro a atteint son plus haut niveau en 25 ans en décembre 2021, à 5 % sur un an, toujours propulsé par la flambée des prix de l'énergie, selon une première estimation publiée le 7 janvier par [Eurostat](#).

La situation devrait perdurer sur 2022.

Une inflation qui ronge le pouvoir d'achat des ménages

Les premières victimes de cette situation sont les salariés. Ils doivent faire vivre leurs familles avec toujours moins d'argent.

« Palmarès » des principales hausses en 2021 :

Indice des prix à la consommation 2021	
Indice d'ensemble	+2,8 %
Gaz	+45,4 %
Essence sans plomb	+18,7 %
Gazole	+20,7 %
Fioul domestique	+37,6 %
Transports ferroviaires de voyageurs	+11,2 %

Structure de la consommation type d'un ménage en France :

Cette forte inflation a un impact très lourd sur les dépenses courantes des ménages. Ainsi, un ménage consacre en moyenne 44 % de ses revenus à l'alimentation, le logement, le chauffage et le transport. Chiffre conséquent, qui laisse peu de marge de manœuvre pour le reste !

Des demandes d'augmentation de plus en plus vives dans les entreprises

On ne compte plus les mouvements sociaux et les revendications sur les salaires ! Revue de presse de cette situation...

Des mouvements sociaux ont essaimé dans la distribution à la fin de l'année 2021. Les syndicats pressent pour des hausses de salaire face à l'inflation et à la perte de pouvoir d'achat. Depuis la mi-décembre, des débrayages, barrages filtrants et blocages d'entrepôts ont visé Carrefour et Auchan.

Plusieurs centaines de salariés de Cora, se sont mis en grève le 30 décembre 2021.

Éditorial

Démocratie, liberté, courage

Nous vivons des heures sombres. La guerre est aux portes de l'Union européenne.

Nous pouvons mesurer à quel point la démocratie et la liberté d'expression sont des biens communs fondamentaux.

Le courage des Ukrainiens fait notre admiration.

Une lueur d'espoir : l'histoire nous a appris que les dictatures finissent toujours par tomber...



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Les [négociations annuelles obligatoires](#) (NAO) portant sur une hausse des salaires dans le secteur du transport routier de marchandises se sont soldées par un échec, ont déploré le 6 janvier 2022 la CGT, FO et la CFE-CGC.



La grève au sein de l'usine Dassault Aviation d'Anglet, dans les Pyrénées-Atlantiques, s'est durcie le 7 janvier 2022 au cinquième jour de mobilisation, avec 300 ouvriers grévistes paralysant le site de production, pour réclamer une revalorisation salariale, selon les syndicats.

« La CFDT ne signera pas l'accord salaires 2022 chez Essilor International (3 000 salariés) de même que les autres syndicats, car elle attendait mieux aux vues des résultats records de 2021 du groupe et de l'inflation de 2,8 % en 2021 ».

« L'intersyndicale a décidé de suspendre toutes les négociations actuelles tant qu'aucune proposition acceptable et décente de hausse des salaires ne sera mise sur la table par les employeurs », a indiqué l'intersyndicale des métiers de la coiffure (FO-CGT-Unsa-CFDT) qui représente 106 000 salariés en France, dans un communiqué du 20 janvier 2022.

« Les représentants du personnel de Nestlé en France dénoncent l'attribution d'augmentations de salaire très nettement en dessous de celles du secteur de

l'agroalimentaire et ridicules au regard des moyens du n° 1 français de l'alimentation », selon un communiqué de presse de l'intersyndicale daté du 2 février. En effet, à l'issue des NAO, « malgré des résultats 2020 et 2021 excellents, aucune augmentation de salaire n'a atteint le niveau de l'inflation de 2,8 % », souligne notamment le communiqué.

La quasi-totalité des organisations syndicales de la RATP appelle à une journée de grève le 18 février, premier jour des NAO sur les revalorisations salariales, pour demander une revalorisation substantielle au vu du contexte économique et de l'inflation.

Un débrayage d'une heure sur l'ensemble des sites français de l'équipementier automobile Valeo se préparait pour le 22 février, ont annoncé le 21, les organisations syndicales, qui dénoncent des revalorisations salariales trop faibles dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

L'inflation est devenue le sujet numéro un de l'actualité

L'inflation est devenue une préoccupation majeure pour les dirigeants d'entreprises dans le monde, selon une enquête du centre de recherche économique [CONFERENCE BOARD](#), publiée le 13 janvier 2022. La hausse des prix arrive en deuxième position des défis auxquels les 917 dirigeants sondés s'attendent à faire face en 2022, derrière les perturbations liées à la pandémie de Covid-19. L'an passé, l'inflation n'arrivait qu'en 22e place de ce même classement.

Depuis 20 ans, il y a « **trop de revenus qui sont reliés au capital et pas assez au travail** », a dénoncé le 16 février, sur BFMTV, Éric Lombard, directeur général de la [Caisse des dépôts](#). Estimant que « **le capitalisme est dérégulé** », il a loué la période des Trente Glorieuses, allant de 1945 à 1975, « **où les salaires évoluaient assez rapidement** ». Selon le dirigeant de la Caisse des dépôts, laquelle est le bras financier de l'État et gère 1 200 milliards d'euros, les rendements de plus en plus élevés exigés par les investisseurs se font au détriment des salariés. « **Dans la période qui s'ouvre, on aura deux raisons de distribuer du pouvoir d'achat** » : l'inflation et la transition écologique, qui nécessitera de payer plus cher certains services de base. Source AFP.



Une colère qui ne change rien au comportement de certains Dirigeants et actionnaires

La colère des salariés est présente. La question du partage de la valeur ajoutée créée par les entreprises est à nouveau sous de feu des projecteurs. La situation changera-t-elle pour autant ? On peut en douter : selon les chiffres compilés par [VERNIMMEN.NET](#), les entreprises du CAC 40 ont rendu aux actionnaires près de 70 milliards d'euros en 2021, sous la forme de dividendes ou de rachat d'actions. Soit une hausse de 15% par rapport au précédent record historique de 2007.

Ce n'est plus la période des révolutions et ceux qui se shootent aux dividendes le savent bien ! Car oui, être accro à l'argent dans de telles proportions, relève d'un comportement addictif.

En effet, percevoir plusieurs dizaines de millions d'euros de rémunération par an n'a aucun sens, sauf à considérer que les salariés ne créent aucune valeur ajoutée dans l'entreprise et que la réussite de celle-ci ne repose que sur le génie

d'un seul homme, assis au sommet de l'Olympe...

Quels métiers en 2030 ? Rôle prospectif du CSE

Pénurie de main-d'œuvre, disparition de certains métiers

Nous vivons dans un monde en évolution rapide. La pandémie de la Covid-19 ayant accéléré ce phénomène. Des métiers vont disparaître, d'autres vont émerger.

Les entreprises sont confrontées à deux problèmes : que faire des personnes occupant des postes en voie de disparition ? Comment recruter sur de nouveaux métiers, alors que la pénurie de main-d'œuvre est criante.

Ces questions graves et vitales pour l'avenir de toute entreprise, concernent aussi les élus du personnel.

Le rôle important des élus du personnel en matière d'évolution des métiers et compétences

La consultation annuelle du CSE (comité social et économique) sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte sur les thèmes suivants (C. trav., art. L. 2312-24) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de

l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, **l'évolution des métiers et des compétences**, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages ;

- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;**
- Les orientations de la formation professionnelle et le **plan de développement des compétences.**



Le Code du travail est très clair, les élus du CSE sont partie prenante à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC). C'est l'avenir de l'entreprise qui est en jeu. La GPEC permet la mise en place de mesures visant à anticiper et

adapter la structure des effectifs, ainsi que l'évolution des emplois, des métiers et des compétences au regard des orientations stratégiques de l'entreprise.

La GPEC est une composante de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM), qui porte, notamment sur (C. trav., art. L. 2242-20) :

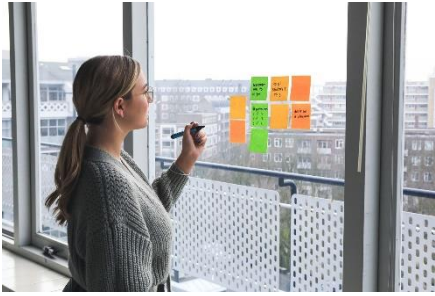
- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise,
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences.

Quels métiers pour demain ?

FRANCE STRATEGIE apporte un éclairage édifiant sur les bouleversements à venir pour les salariés et les employeurs.

La tertiarisation de l'économie française en sort tout d'abord

confirmée. Dans tous les scénarios, deux tiers environ des emplois seraient créés dans les services.



Jean Flamand (Chef de projet chez FRANCE STRATEGIE) précise : « Nous avons notamment mis en évidence deux facteurs ayant un impact important sur les perspectives de recrutement. D'abord le vieillessement de la population qui entraîne un fort besoin de main - d'œuvre dans les métiers du soin et de l'aide à la personne : infirmiers, aides-soignants, professions paramédicales... ensuite, la poursuite de la tertiarisation de l'économie qui appelle davantage de métiers à fortes compétences techniques : personnels d'études et de recherche, architectes et cadres du bâtiment, métiers de la banque... Au-delà, tous les métiers de service aux particuliers recrutent : l'hôtellerie et la restauration, le commerce, la coiffure et l'esthétique ».

Sandrine Aboubadra-Pauly (Chef de projet chez FRANCE STRATEGIE)

précise : « De nombreuses études montrent que les employeurs attendent de leurs futurs employés qu'ils aient des compétences transversales de base : maîtrise de l'informatique et du numérique, expression orale et écrite correcte, ainsi que des compétences plus complexes à évaluer : la capacité à travailler en groupe ou en équipe, savoir utiliser les « codes sociaux », se conformer aux règles de l'entreprise, faire preuve de créativité, gérer et résoudre des incidents et savoir s'adapter à des aléas, des situations d'urgence, etc...

Ces compétences transversales sont importantes non seulement pour répondre aux attendus d'un poste, mais aussi parce qu'elles sont de **vrais outils pour construire son parcours professionnel** tout au long de la vie. Les individus sont – par choix ou par contrainte – de plus en plus mobiles. Ils sont amenés à changer de travail ou de métier régulièrement. Le fait de détenir et de pouvoir valoriser ces compétences transversales, communes à de très nombreux métiers et très demandées par les employeurs, constitue donc un atout, pour aller vers des mobilités « choisies » et sécuriser son parcours professionnel ».

Les entreprises, les salariés, les élus du personnel, doivent se préparer à ces mutations

Les enjeux de cette évolution des métiers engage l'avenir de l'entreprise, si ce n'est sa survie. Chefs d'entreprises et élus du personnel doivent prendre conscience de l'importance de cette thématique et bâtir une gestion des emplois et des parcours professionnels à la hauteur des défis qui s'annoncent.



Cette démarche doit permettre de maîtriser les conséquences des changements stratégiques, technologiques et économiques sur l'emploi. Pour l'entreprise, il s'agit de rechercher et de mettre en place les moyens permettant de faire correspondre les compétences des salariés aux besoins futurs. Pour les salariés et les élus du personnel, la démarche consiste en une valorisation et un développement des compétences pour **construire un parcours professionnel cohérent** et, autant que possible, évolutif.

Votre CSE est-il correctement assuré ?

Sur les vingt dernières années, les CE (comité d'entreprise) puis les CSE ([comité social et économique](#)) ont beaucoup évolué. Les [activités sociales et culturelles](#) se sont considérablement diversifiées, avec des moyens humains et financiers souvent très importants. Les responsabilités en sont d'autant plus sérieuses.

Les élus du personnel doivent donc mener une analyse précise sur les assurances de leur CSE pour répondre à la question suivante : la politique du CSE en matière de couverture d'assurance est-elle satisfaisante ?

Le CSE personnalité morale peut être mis en cause

Le comité social et économique (CSE) est une personne morale dotée de la personnalité civile (uniquement dans les CSE d'au moins 50 salariés). À ce titre, il peut conclure des actes juridiques.

La personnalité civile donne au CSE des droits (acquisitions de biens, action en justice, gestions des activités sociales et culturelles) mais, lui impose aussi des devoirs... Sa responsabilité peut être engagée sur le plan civil et pénal.

État des lieux du CSE

Première étape de l'analyse, inventorier les activités du CSE, son patrimoine, les personnes

intervenant pour celui-ci (élus, bénévoles, salariés). C'est **cartographier les risques** auxquels s'expose le CSE.

Deuxième étape, inventorier les contrats d'assurance existants et vérifier qu'ils couvrent bien l'intégralité des risques potentiels.

Troisième étape, souscrire ou négocier des avenants aux contrats s'assurance pour couvrir les risques non couverts détectés.

Ce travail peut être réalisé avec l'aide de votre [Expert-comptable](#), qui par la connaissance qu'il a de votre CSE et des contrats d'assurance, pourra vous apporter ses conseils.

matériel destiné à être prêté aux salariés).

L'assurance du local du CSE est de la responsabilité de l'employeur, s'agissant d'un élément de l'entreprise.

Assurance incendie et explosion

La garantie s'applique à tout dommage causé par le feu, une explosion, une implosion et la foudre.

Assurance vol

Cette assurance couvre les vols avec effraction, violence, introduction clandestine. Il appartient au CSE de prouver le vol. Le CSE a tout intérêt à conserver les factures des objets d'une certaine valeur et d'établir un

inventaire du patrimoine. Prendre en photo les biens est également une preuve supplémentaire.

Assurance dégât des eaux

La garantie s'appliquera en cas de ruptures, débordements, fuites accidentelles de canalisations ou d'infiltrations par les toitures.

Assurance bris de glace

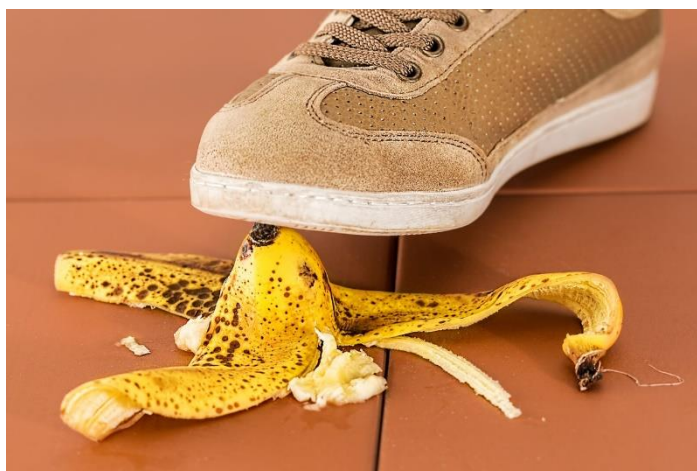
Assurance pour garantir les objets en verre (vitres, miroirs, baies vitrées), brisés accidentellement.

Catastrophes naturelles

Elle s'applique en cas d'inondations, d'avalanches, de séismes.

Assurance responsabilité civile

C'est sans doute l'assurance la plus connue des élus du personnel. **Cette**



Les différents contrats d'assurance

Assurance des biens du CSE

Ce sont les biens dont le CSE est propriétaire ou qu'il loue. Biens immobiliers (appartements de vacances, par exemple) ou mobiliers (matériel de bureau et informatique,

assurance présente la particularité d'être à la charge de l'employeur. Il doit donc la payer directement ou la rembourser au CSE.

Ce contrat garantit le CSE des conséquences dommageables qu'il cause à autrui. C'est une assurance « dommages ». Le contrat doit couvrir non seulement le CSE, mais également des élus, les salariés du comité et les bénévoles.

Attention ! L'assurance RC comporte des limites de garanties. Le comité a tout intérêt à lire soigneusement le contrat pour vérifier que les limites sont adaptées à l'importance du CSE et à ces activités... et de faire évoluer le contrat en conséquence.

Assurance des véhicules du CSE

L'assurance des véhicules à moteur est obligatoire. Le CSE devra vérifier le périmètre des garanties : personnes couvertes (conducteur, passagers) ? Zone géographique (France, Etranger) ? Le type d'accident couvert (par collision, etc.).



Déclarer toute nouvelle activité à votre assureur !

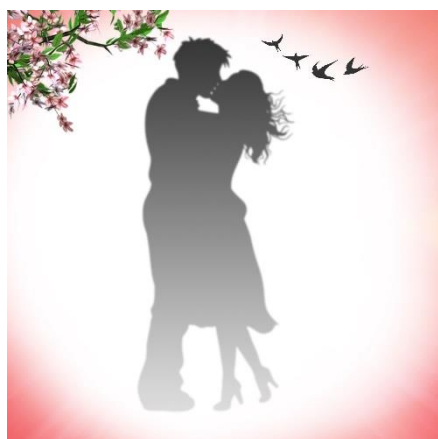
À chaque fois que votre CSE met en place une nouvelle activité sociale et culturelle ou organise un évènement, ne pas oublier d'informer votre assureur. Il saura vous conseiller : cette activité est-elle couverte par les contrats existants, ou faut-il souscrire un avenant au contrat ?

Les assurances du CSE sont un domaine complexe que les élus du personnel ne doivent pas négliger. Les conséquences d'une insuffisance d'assurance peuvent aboutir à des situations dramatiques pour le CSE et ses élus.

Peut-on s'aimer au travail ?

S'aimer au travail est une liberté individuelle

L'article L 1121-1 du Code du travail dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »



Chacun a droit au respect de sa vie privée

L'article 9 du Code Civil dispose que « chacun a droit au respect de sa vie privée ».

Un fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire.

Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 juin 2009 n° 07-45256

Une liaison entretenue avec un autre salarié ne peut être un motif de licenciement en l'absence de trouble caractérisé dans l'entreprise

Est « sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée en raison d'une liaison entretenue par l'intéressée avec un autre salarié dès

lors qu'il n'était pas établi que les faits imputés à la salariée relevant de sa vie privée, aient créé un trouble caractérisé dans l'entreprise, »

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 décembre 2006, 05-41.140

« il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière »

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 novembre 1992, 91-45.579

Pour justifier le licenciement d'une salariée en raison de sa liaison avec l'un de ses supérieurs hiérarchiques, l'employeur doit démontrer son comportement a causé un scandale au sein de l'entreprise ou lui a occasionné un préjudice.

Cour de Cassation, Chambre sociale, 30 mars 1982 n° 79-42107

Un employeur ne peut pas (sauf exception) insérer une clause de célibat dans le contrat de travail ou le règlement intérieur

Pour pouvoir appliquer une telle clause, restrictive du droit au mariage et de la liberté du travail, d'une portée exceptionnelle, l'employeur doit justifier de nécessités impérieuses, tirées de la nature des fonctions ou de leurs conditions d'exercice,

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 7 février 1968, 65-40.622

Les salariés ne sont pas tenus d'observer une clause illicite d'un règlement intérieur même s'ils en ont eu connaissance lors de leur engagement.

Il ne peut être porté atteinte à la liberté du mariage par un employeur hormis les cas très exceptionnels où les nécessités des fonctions l'exigent impérieusement.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 10 juin 1982, n° 80-40929

Personne ne peut être discriminé en raison de ses amours

L'article L1132-1 du Code du Travail dispose qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) en raison de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, (...) de sa situation de famille ou de sa grossesse (...) ».

La liberté d'aimer peut-être limitée

Une liaison amoureuse ne doit pas créer un trouble caractérisé au sein de l'entreprise

Si, en principe, il ne peut être procédé au licenciement d'un salarié pour une cause tirée de sa vie privée, il en est autrement lorsque le comportement de l'intéressé, compte tenu de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a

créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière.

Cour de Cassation, Chambre sociale, 20 novembre 1991 n° 89-44605

Pour la Cour de cassation, « la Cour d'appel d'Angers, qui a constaté que le comportement du salarié à l'égard de sa concubine, également salariée de l'entreprise, avait entraîné son arrestation sur le lieu du travail, et que l'employeur pouvait craindre la survenance de nouveaux incidents, a fait ressortir que ce comportement avait entraîné, pour l'entreprise, un trouble objectif caractérisé ; qu'elle a décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse. »

Cour de Cassation, Chambre sociale, 9 juillet 2002 n° 00-45068

L'interdiction du harcèlement sexuel

L'article L 1153-1 du Code du travail dispose :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de

pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »



Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du

Travail

et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

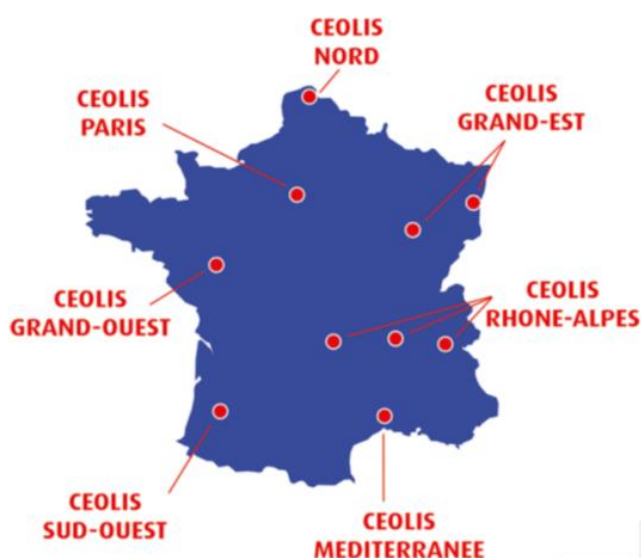
<https://www.rocheblave.com/>

Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale
PSE / licenciements
Droit d'alerte
Comptabilité du CSE
Assistance juridique
Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis