



Nouveau ! Le CSE doit rendre un avis sur les préoccupations environnementales

[Le projet de loi portant lutte contre le dérèglement climatique](#) et renforcement de la résilience face à ses effets, a été définitivement adopté. Le texte comporte notamment, un chapitre sur l'adaptation de l'emploi à la transition écologique. Il donne également un nouveau rôle au CSE ([comité social et économique](#)) en matière environnementale.

Information/consultation du CSE sur l'environnement

Dans son rôle « d'expression collective » des salariés, le CSE devra désormais prendre en compte les conséquences environnementales des décisions de l'employeur.

L'employeur devra évaluer et présenter l'éventuelle portée environnementale des mesures qui sont notamment de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, à modifier l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, ou qui visent à introduire de nouvelles technologies.

De même, pour les trois consultations annuelles du CSE ([orientations stratégiques](#), [situation économique et financière](#), [politique](#)

[sociale](#)), l'employeur devra informer les élus du personnel des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

A cette occasion, la [BDES](#) sera complétée et deviendra la **base de données économiques, sociales et environnementales**.

D'autres thèmes sont directement impactés par ce texte de loi :

Intégration de la transition écologique dans la GPEC

La négociation triennale sur la [gestion prévisionnelle des emplois et compétences](#) (GPEC) doit répondre aux enjeux de la transition écologique. L'objectif étant d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins futurs de formation des salariés.



Éditorial

Une rentrée sociale sous tension !

L'agenda social de la rentrée s'annonce chargé.

Entre crise sanitaire, réforme des retraites, réforme de l'assurance chômage, les sujets de crispation ne manquent pas !

Dans un contexte rendu peu lisible par la pandémie de la Covid-19, le gouvernement avancera prudemment. Les tensions sociales étant palpables...

Les partenaires sociaux ne veulent plus de nouvelles réformes.

Le Président de la République sait qu'il trouvera les syndicats sur son chemin si les lourds dossiers ressortent de manière brutale, sans concertation.

Bonne reprise à tous.

Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Intégration des questions environnementales dans la formation des élus du personnel

[Le congé de formation pour exercer des fonctions syndicales](#) sera renommé « formation économique, sociale, environnementale et syndicale ».



Extension du champ d'intervention de l'expert-comptable du CSE

Logiquement, au vu de cette nouvelle compétence attribuée aux CSE, [le champ d'intervention de l'expert-comptable du CSE s'élargit](#). Sur les 3 consultations récurrentes annuelles CSE (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale), il devra apporter un éclairage aux élus, sur les enjeux des questions environnementales.

Quid de l'application pratique de ce texte ?

L'application pratique de ce texte de loi ne sera pas aisée. Employeurs et élus du personnel ne sont que rarement formés sur ces questions environnementales. De très gros efforts de formation seront nécessaires et une implication forte des deux parties prenantes sera nécessaire.

Les employeurs joueront-ils le jeu ?

Quelles augmentations salariales espérées en 2021 ?

Le groupe [MERCER](#) vient de publier les résultats de sa 9^{ème} enquête dédiée aux [négociations annuelles obligatoires](#) (NAO).

Ce qu'il faut retenir

- Malgré un contexte économique de crise et de grande incertitude quant à la reprise, le volume de l'enveloppe d'augmentation du salaire de base prévu pour 2021 s'établit à un niveau médian de **1.41 %**.
- Les entreprises françaises gèrent aujourd'hui beaucoup mieux la sélectivité des augmentations ; elles ont donc eu moins besoin d'avoir recours à un gel total des salaires.

- 49% des entreprises ont mis en place la [Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat](#).

« Cette année, en raison du Covid-19, les négociations ont été plus difficiles et la finalisation a mis sensiblement plus de temps que d'habitude », analyse Bruno

Rocquemont, Directeur conseil Gestion des Talents et Rémunération, Mercer France.



Un volume des enveloppes d'augmentation, malgré tout en recul par rapport à 2020.

Le volume de l'enveloppe d'augmentation du salaire de base prévu pour 2021 s'établit lui sur un niveau médian de 1.41 % (vs. 2 % en 2020 et 2.2 % en 2019). S'il est en recul par rapport à 2020, il n'est toutefois pas aussi bas que ce à quoi on aurait pu s'attendre compte tenu de la violence et de la soudaineté de la crise.

Volume de l'enveloppe d'augmentation du salaire de base (médiane)



A business of Marsh McLennan

Les entreprises ont appliqué en 2021 une réelle sélectivité dans l'octroi des augmentations individuelles : seuls 5 % des organisations participantes disent avoir octroyé une augmentation individuelle à l'ensemble des collaborateurs. On constate donc que la crise et les enveloppes d'augmentation contraintes ont renforcé le besoin de sélectivité.

Ces enveloppes réduites et cette sélectivité précipitent ainsi la **disparition des politiques de saupoudrage**. En effet, au sein des 95 % d'entreprises sélectives dans l'attribution des augmentations individuelles, seuls 45% des collaborateurs (en médiane) recevront une augmentation en salaire de base (vs. 60 % en 2020 et 55 % en 2019).

Malgré une chute relative par rapport aux années précédentes, **deux tiers des organisations (70% vs. 92 % en 2020) utilisent les NAO pour négocier d'autres éléments que l'augmentation du salaire de base ;**

une discussion incontournable en période d'enveloppes réduites.

Caractérisées soit par des versements *ad hoc* (versement d'une rémunération variable plus importante, versement d'une Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat, versement d'une prime exceptionnelle à titre individuel ou bien encore mise en place d'un accord d'intéressement), soit par la mise en place d'éléments pérennes (mise en place d'un compte-épargne temps (CET), absorption par l'employeur des coûts des dispositifs Frais de Santé/Prévoyance ou toutes autres initiatives liées à l'organisation du travail, à l'égalité Hommes/Femmes, au bien-être au travail, à la formation personnelle et professionnelle ou bien à l'équilibre vie privée-vie professionnelle), **ces initiatives représentent toujours aujourd'hui un élément important des négociations.**

La Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) connaît un second souffle

« Si la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat n'avait certes pas vocation à perdurer, ses modalités d'application et ses conditions de mise en place ont été modifiées dès avril 2020 pour faire face à la crise et permettre, notamment, de récompenser les collaborateurs exposés au Covid-19 dans le cadre de leur travail », observe Bruno Rocquemont, Directeur conseil Gestion des Talents et Rémunération, Mercer France.

Ainsi, en raison de la situation sanitaire exceptionnelle, le critère **« conditions de travail liées au Covid »** est celui qui a majoritairement été retenu : **36% des entreprises l'ont choisi pour moduler leurs attributions** tandis que d'autres ont pris en compte la durée de présence effective en 2019 (22 %), la durée de travail prévue dans le contrat de travail (23 %) ou encore la rémunération (14 %).

Au global, seulement **40% des organisations du panel disent avoir octroyé une prime défiscalisée à l'ensemble des collaborateurs.**

Enfin, le montant médian distribué en 2020 est de 650 € (contre 465 €

en 2019). La moyenne s'établit quant à elle à un niveau quasi équivalent à celui de la médiane, témoignant d'une **homogénéité des pratiques des entreprises de l'échantillon de Mercer** quant aux montants distribués.

A lire également : [COMMENT OBTENIR DES RÉSULTATS DANS LES NAO 2021, MALGRÉ LA COVID-19 ?](#)

Covid-19 : précisions du ministère du Travail sur le nouveau protocole sanitaire

Le ministère du Travail vient de publier une version actualisée du [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de la Covid-19](#). Celui-ci est accompagné d'un [questions-réponses](#) qui apporte de nombreuses précisions pratiques.

Autorisation d'absence du salarié pour se faire vacciner

L'employeur doit accorder une autorisation d'absence de droit au salarié devant se rendre à un rendez-vous de vaccination contre la Covid-19. Cette absence n'entraîne aucune diminution de salaire et est considérée comme du temps de travail effectif.

Aucune durée maximale n'est fixée pour cette absence, mais elle doit rester raisonnable. L'employeur peut demander au salarié un justificatif confirmant le rendez-vous ou l'injection.

Incitation des salariés symptomatiques à se faire tester

L'employeur doit inciter le salarié présentant des symptômes de la maladie à quitter immédiatement son lieu de travail pour rejoindre son domicile, se faire dépister

rapidement et s'isoler dans l'attente des résultats.

Pot en entreprise

Il est fortement recommandé de tenir ces moments de convivialité dans des espaces extérieurs.



Mise en œuvre du passé sanitaire

À partir du 30 août 2021, les salariés, intérimaires, sous-traitants, intervenants dans les lieux recevant du public et soumis au passé sanitaire (bars, restaurants, etc.) devront eux-mêmes présenter ce passé pour pouvoir travailler.

Le passé sanitaire ne concerne pas les espaces non accessibles au public et les espaces publics, en dehors des horaires d'ouverture.

Contrôle du passé sanitaire des salariés

C'est le responsable de l'établissement ou l'organisateur de l'événement qui contrôle les justificatifs.

Contrôle du passé sanitaire des clients

C'est le responsable de l'établissement qui doit contrôler le justificatif des clients. Il peut déléguer cette tâche à des salariés. Dans ce cas, il doit tenir un registre détaillant les personnes concernées et la date de leur habilitation.

Pour les contrôles, le salarié habilité peut utiliser son téléphone portable. Mais cette disposition ne peut pas lui être imposée.

Information-consultation du CSE

L'employeur doit informer-consulte le comité social et économique (CSE), sans délai, sur la mise en œuvre du contrôle du passé sanitaire. **La loi précise que l'employeur met en œuvre les contrôles du passé sanitaire, sans attendre l'avis du CSE.**

Dispense du port du masque

Le port du masque n'est plus obligatoire pour les personnes accédant aux établissements, lieux,

services et événements soumis au passe sanitaire, à l'exception des déplacements longue distance (train, avion, autocar).

Refus du salarié de présenter son passe sanitaire

Dans ce cas, le salarié peut prendre des jours de congés ou de RTT (avec l'accord de l'employeur), le temps de régulariser sa situation.

Sans solution, le contrat de travail est suspendu. À l'issue du troisième

jour de suspension, l'employeur doit organiser un entretien avec le salarié afin d'étudier les moyens de régulariser sa situation (affectation à un autre poste, télétravail, etc.). Cet entretien peut être organisé à distance en visioconférence.

Obligation vaccinale de certaines professions

Sont concernés par l'obligation vaccinale certains professionnels, dont les soignants. **À partir du 16**

octobre 2021, ces personnes devront justifier, auprès de l'employeur, avoir un schéma vaccinal complet.

Lorsqu'un salarié soumis à l'obligation vaccinale ne présente pas les justificatifs requis, il a interdiction d'exercer sa profession. Son contrat de travail est suspendu.

Attention à la définition des catégories professionnelles dans le cadre d'un 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.

Ce plan a pour objectif d'éviter ou de limiter les licenciements et de faciliter le reclassement des salariés, notamment de ceux dont la réinsertion professionnelle serait particulièrement difficile.

Ce plan est communiqué aux représentants du personnel.

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,
- ou encore par un accord majoritaire partiel portant au minimum sur le PSE, complété par un document unilatéral.

Dans le document présenté aux représentants du personnel, l'employeur doit détailler les catégories professionnelles et préciser le nombre de postes susceptibles d'être supprimés à l'intérieur de ces catégories. Pour cela, l'employeur doit définir des « catégories homogènes d'emplois ».

Une catégorie homogène d'emploi (CHE) regroupe l'ensemble des salariés effectuant le même métier au sein d'une entreprise. C'est à ce niveau que les critères d'ordre vont s'appliquer pour déterminer quels seront les salariés licenciés si le nombre de suppressions de postes est inférieur au nombre de postes de la CHE.

La définition des CHE est de la responsabilité de l'employeur et doit être objective et ne pas cibler de salarié en particulier.

Le périmètre de la catégorie professionnelle ne doit pas être défini de façon trop restrictive, car cela reviendrait à identifier précisément les salariés qui seront licenciés.

Nouvelle illustration avec le PSE Philips France

Le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise vient d'annuler



l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) de Philips France, qui prévoyait de licencier 80 personnes. Cette décision intervient alors que le groupe néerlandais se repositionne actuellement sur des secteurs qu'il juge plus stratégiques.

En France, Philips emploie 848 personnes, dont 80 directement visées par cette réorganisation, sur laquelle le CSE (comité social et économique) a refusé le 7 décembre d'émettre un avis.

Le 19 mars, la Drieets (Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) avait homologué le document unilatéral.

Selon l'Avocat des représentants du personnel « le mécanisme du PSE a été manipulé par Philips pour désigner les salariés qui devaient partir ».

Sur les 281 catégories professionnelles fixées par le PSE, 168, soit 60 % d'entre elles, ne comportent qu'un seul salarié, relève le tribunal. S'agissant plus spécifiquement des 46 catégories professionnelles correspondant aux 80 postes concernés par le projet de licenciement, 22 d'entre elles sont unipersonnelles », précise l'Avocat.

Ainsi, Philips France semble s'être « principalement fondé [...] sur des considérations qui [...] ne sont pas propres à regrouper les salariés par fonctions de même nature », relève le tribunal tout en déplorant « l'absence d'explication probante apportée par l'employeur ».

La direction de Philips n'avait pu être jointe par l'AFP en milieu de journée. *Source AFP*

Un PSE est complexe. Il fait intervenir des notions juridiques, économiques et sociales. Les enjeux

sont très souvent conséquents. Les élus ont donc tout intérêt à [se faire assister d'un expert-comptable](#), comme le prévoit la loi.

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

Ses analyses contribueront à éclairer le comité social et économique dans la formulation d'éventuelles propositions.

Peut-on vidéosurveiller un salarié en continu et utiliser la vidéo comme preuve ?

L'employeur a un pouvoir de direction à l'égard des salariés. Il peut donc les contrôler pendant le temps de travail sur le lieu de travail. Toutefois, ce contrôle est très encadré.

Selon la [convention européenne des droits de l'homme](#) (CEDH), « au temps et sur le lieu de travail », le salarié a **droit au respect de la vie privée** et à ses libertés individuelles, l'employeur ne pouvant pas apporter aux libertés et droits individuels des salariés des

restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.



De plus, lorsqu'il surveille les salariés, l'employeur doit rester loyal. C'est-à-dire qu'il ne peut pas utiliser des preuves issues d'un dispositif de contrôle mis en place à **l'insu du salarié**, pour le licencier.

Concernant les caméras de surveillance, la [CNIL](#) précise que celles-ci peuvent être installées à l'entrée et à la sortie des bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation et peuvent filmer les zones où les marchandises et les biens sont entreposés. Au nom du

respect de la vie privée, elles ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail, sauf circonstances particulières (manipulation d'argent par exemple). Les caméras ne peuvent pas filmer les lieux de pose des salariés, les toilettes et les locaux des représentants du personnel.



Un droit de surveillance de l'employeur très encadré

Une affaire récente ([Cass. Soc. 23 juin 2021](#)) jugée par la Cour de cassation vient une nouvelle fois illustrer les limites à l'utilisation de la vidéosurveillance, pour sanctionner un salarié.

Un salarié occupe un poste de cuisinier dans une pizzeria. Il a reçu plusieurs avertissements de son employeur pour non-respect des règles d'hygiène, inobservation des horaires de travail et absences injustifiées.

L'employeur l'informe de la mise en place d'un système de

vidéosurveillance dans la cuisine où il travaille seul.

L'année suivante, il est licencié pour faute grave, pour s'être volontairement causé une blessure, à l'origine d'un arrêt de travail. Les faits ayant été filmés.

Cette preuve n'a pas été jugée recevable par la cour d'appel, pour les raisons suivantes :

- « L'employeur n'a pas complètement informé le salarié quant aux finalités du système de vidéosurveillance », notamment en matière de droit d'accès dont disposent les salariés,
- La surveillance constante du salarié dans la cuisine porte atteinte au respect de la vie privée et est disproportionnée par rapport au but allégué par l'employeur, à savoir, la sécurité des personnes et des biens se trouvant dans la cuisine.

La cour d'appel a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Décision confirmée par la Cour de cassation. Les enregistrements recueillis n'étant pas opposables au salarié, aucune sanction ne pouvait être prise.

Le respect d'un formalisme strict

La mise en place d'un système de contrôle de l'activité des salariés nécessite de la part de l'employeur, le respect du processus suivant :

- Information et consultation préalable du [comité social et économique](#) (CSE) ([C. trav. Art. L.2312-38](#)),
- Information préalable des salariés ([C. trav. Art. L.1222-4](#)),
- Le respect du [règlement européen sur la protection des données](#) (RGPD).

La violation de la consultation préalable du CSE constitue une entrave au fonctionnement de l'instance représentative du personnel et enlève toute licéité au dispositif en cause.

De même, la non-information préalable du salarié donne aux enregistrements un caractère illicite et donc une impossibilité de les utiliser comme preuve.

Les moyens de surveillance des salariés donnent lieu à de nombreux litiges. En effet, ils touchent à un sujet particulièrement sensible, à savoir, le droit au respect de la vie privée. Sur ce sujet, la jurisprudence se montre très stricte.

Un salarié peut-il être licencié pour avoir diffusé une fake news ?

Une fake news ou fausse nouvelle en français, est une information mensongère diffusée dans le but de manipuler ou de tromper le public.

La liberté d'expression du salarié dans l'entreprise porte sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail (article L 461-1 du Code du travail).

Elle ne peut couvrir la diffusion de fausses nouvelles de nature à

déstabiliser des employés et constitue dans ce cas un abus qui peut être sanctionné^[1].

Lorsqu'un salarié se fait l'écho d'une fausse information, l'employeur doit rapporter la preuve qu'il en était à l'origine ou qu'en la reprenant il avait agi avec malveillance et qu'elle avait perturbé le fonctionnement de l'entreprise^[2].

^[1] Cour d'appel de DOUAI 30 mars 2007 n° 06/01684

^[2] Cour de cassation – Chambre sociale 6 mars 2012 / n° 10-20.983

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du

Travail

et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

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



Salons des CSE

Retrouvez nous sur notre stand !



LE **SALON** DES ÉLUS DE CE/CSE ET
DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Lyon : 14 et 15 septembre 2021 (*Halle Tony Garnier*)

Paris : 28, 29 et 30 septembre 2021 (*Paris La Défense Arena*)

Dijon : 5 octobre 2021 (*Zénith*)



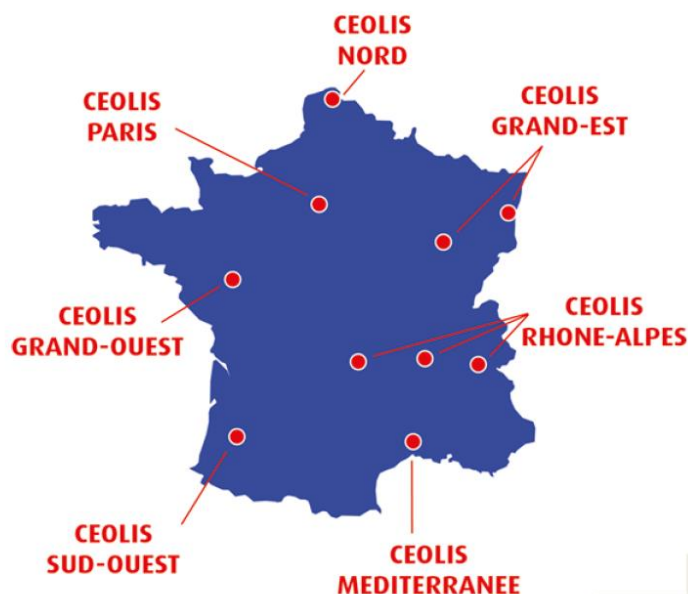
CEOLIS : toute l'actualité du CSE (septembre 2021)

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