

InfosCSE

Mai - Juin 2024

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos économiques	p.3
Infos SSCT	p.4
Infos sociales	p.5-8
Infos formation	p.9
Infos événements	p.10-11

Le printemps, la saison de l'espoir : pas si sûr !

L'actualité de ce printemps est toujours riche tant d'un point de vue économique que d'un point de vue social, et nous vous proposons de vous éclairer sur les récents changements dans cette nouvelle newsletter !

Alors que les **perspectives 2024 paraissent encourageantes en janvier dernier** avec une reprise de l'activité annoncée par la Banque de France et l'Insee via le repli progressif de l'inflation et un **pouvoir d'achat** qui s'en trouverait favorisé, **le 1^{er} trimestre 2024 laisse envisager un nouveau pic de défaillances d'entreprises en 2025.**

En effet, le bilan de la Banque de France publié en ce début d'année laisse augurer une réelle sinistralité. Les effets des « perfusions » accordées à certaines entreprises durant le covid leur ont permis de tenir, mais nous observons en 2023 un retour aux niveaux de défaillance d'avant covid ; celles-ci devraient augmenter en 2024 et atteindre un sommet en 2025. **Les CSE doivent donc se mobiliser et être vigilants** lors de la consultation sur la situation économique et financière et connaître l'importance du droit d'alerte qui leur est alloué. Nous vous proposons donc un dossier sur ce point et le rôle à jouer par les CSE.

Les projets d'entreprise sont également de plus en plus nombreux et certains élus ne mesurent pas le rôle du CSE dans ce contexte : comment le CSE peut y contribuer ? Quelle est l'implication des salariés ? Quelle organisation mettre en place ? Nos experts vous guident pas à pas.

Par ailleurs, il y a près d'un an, le Président annonçait le 17 avril 2023 un nouveau « **pacte de vie au travail** », suivant la réforme des retraites... Où en sommes-nous un an plus tard ? Les syndicats et patronats n'ont toujours pas trouvé d'accord ! Nous vous retranscrivons les 10 propositions communes qui émanent de l'intersyndicale FO, CGT, CFTC, CFE-CGC et CFDT, sachant que le dossier est loin d'être clos. Le gouvernement ayant prévu un projet de loi à l'été 2024, les cartes sont à rebattre !

Dans le chapitre des bonnes nouvelles pour les salariés nouvellement embauchés, **le critère de l'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles devient illicite** suite à un arrêt de la cour de cassation en date du 3 avril 2024 ; les conséquences pour les CSE qui demandaient souvent 3 mois de présence pour en bénéficier ne sont pas aisées. Il va leur falloir repenser leurs budgets et éventuellement leurs activités au vu de ces dépenses supplémentaires qu'ils n'avaient pas anticipées !

Ensuite, quelques brèves, au vu des récents arrêts :

- ♦ Le **refus d'un reclassement conforme pour inaptitude** justifie le licenciement,
- ♦ **L'employeur de mauvaise foi dans la négociation d'un PSE doit indemniser les démissionnaires,**
- ♦ La non-reprise du personnel encadrant n'exclut pas l'existence d'un transfert d'entité économique.

Enfin, n'oubliez pas que des **élus aguerris sont plus efficaces** et il y a fort à parier que ceux d'entre vous qui ont été élus en 2023 n'ont pas tous été formés ! N'hésitez pas à renforcer vos savoirs, notre équipe est à votre écoute pour concevoir avec vous votre plan de formation !

Nous espérons que ces sujets vous permettront de découvrir ou approfondir des connaissances et restons à votre disposition pour vous accompagner sur tous les aspects de votre mandat !

Bonne lecture,

Elodie SCEMAMA BENHARROUS
Expert-comptable Associé





Vers un nouveau pic de défaillances d'entreprises en 2025 ?

Le bilan de la Banque de France, publié en début d'année, décompte près de 55.500 défaillances d'entreprises en 2023, soit + 34 % par rapport à 2022. Une vague de défaillances qui devrait continuer de monter en 2024, selon les économistes.

Pendant la crise sanitaire, les mesures de soutien mises en place par le Gouvernement avait permis de limiter les impacts sur les entreprises et de réduire de manière notable le nombre de défaillances. Depuis 2022, les liquidations et redressements ont fortement augmenté, dans un contexte de demande et de croissance faible défavorable aux entreprises, faisant face à une dégradation de leur trésorerie et un allongement des délais de paiement, combiné aux remboursements des prêts garantis par l'Etat.

Avec 55.492 entreprises qui ont ouvert des procédures de redressement et de liquidation judiciaire en 2023, la France retrouve les niveaux de défaillance observés avant Covid. Un total qui demeure cependant inférieur à la moyenne observée entre 2010 et 2019, de 59.300 défauts par an.

L'an dernier, les grands dossiers se sont multipliés devant les tribunaux de commerce, à l'image de Go Sport, Kookaï, Gap France, Frichi ou encore Habitat, menaçant ou supprimant de nombreux emplois.

Les chiffres indiquent, par ailleurs, que cette hausse du nombre de défaillances touche tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises : le commerce (12.000 défaillances), la construction (11.660) ou l'hébergement et restauration (7.766) sont principalement touchés. Cette sinistralité s'est accrue de + 60 % en un an concernant les PME.

Un pic attendu début 2025 ?

Selon les économistes, les défaillances devraient continuer d'augmenter en 2024, avoisinant la barre des 60.000, un seuil qui avait été dépassé à la sortie de la crise financière de 2008 avec près de 63.000 défauts annuels.

Sans parler « d'effet domino », une récente étude table sur un pic encore plus important autour des 70.000 défaillances au 1er trimestre 2025. Un risque concentré essentiellement sur les entreprises qui ne sont pas parvenues à répercuter la hausse des coûts de production dans leur prix de vente.

L'importance de la consultation sur la Situation Economique et Financière et du Droit d'Alerte économique

Des signes de défaillances qui peuvent être identifiés et anticipés lors de la consultation sur la situation économique et financière, à travers l'étude des comptes et la solvabilité de l'entreprise. Plusieurs éléments peuvent faire échos à des risques : des difficultés d'approvisionnements, marchés en disparition, des retards de paiement... Le CSE peut ainsi se faire accompagner par un cabinet d'expertise comptable dans cette analyse économique et financière, grâce à un accès étendu à l'information.

En dehors des consultations annuelles, et lorsque les difficultés sont constatées (perte d'exploitation récurrentes, retard important de paiement des fournisseurs, des salariés...), le CSE peut déclencher un droit d'alerte économique. Ce dernier se formalise par une liste de questions et demande d'explications formulées à l'employeur.

Le recours à l'expert permet ainsi d'assister les élus dans le recensement des faits préoccupants, la formulation des questions et l'encadrement de la procédure.

Impliquer les salariés lors d'un projet d'entreprise : le rôle du CSE



Trop souvent, à l'approche de changements internes, les concepteurs de projets cèdent à une logique comportementaliste, selon laquelle il existerait une supposée résistance au changement, et à une logique d'adaptation. L'accompagnement au changement, qui se cantonne fréquemment à de seules actions de communication, est la seule main tendue envers les salariés, alors contraints de s'adapter, et qu'il suffirait de convaincre pour que le changement opère.

Impliquer les salariés n'est pas chose aisée, mais est gage de réussite du projet.

Prendre en compte les besoins et anticiper les usages avec les futurs utilisateurs permet d'éviter de reproduire les dysfonctionnements existants, de favoriser l'appropriation, de construire une vision commune et de limiter les risques de correction une fois le projet abouti.

→ Comment convaincre l'employeur d'impliquer les salariés ?

Enjeux de productivité, de rentabilité, de montée en compétences, de qualité, d'amélioration des conditions de travail... Dans l'entreprise, personne n'est capable, seul, de maîtriser et concilier au mieux ces différentes dimensions. Faites valoir votre rôle en tant que CSE et l'importance d'associer les salariés.

Impliquer les salariés dans une démarche participative et via une analyse des situations de travail actuelles c'est :

- **Prévu par le Code du travail** (L.2281-1 et -2 du Code du travail) : les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe sur les conditions d'exercice et l'organisation du travail
- **Préconisé par l'INRS** (ED 6096 sur la création des lieux de travail), y compris via un recueil auprès des utilisateurs externes à l'entreprise (clients, usagers)
- **Vecteur de réussite du projet** : d'après une étude McKinsey menée auprès de 1546 directeurs et responsables d'entreprise, 70% des projets de réorganisation échouent dans l'atteinte de leurs objectifs à cause de l'insuffisante prise en compte des besoins et impacts du changement sur les salariés et managers

→ Comment apporter votre contribution en tant que CSE ?

En tant que membres du CSE, vous disposez, via les remontées des salariés ainsi que vos inspections (Article L.2312-13 du Code du travail), de **connaissances sur les situations de travail** :

- Les caractéristiques de la population concernée (âge, compétences, parcours, etc.)
- Le fonctionnement réel, au regard des événements et des éléments de variabilité, et la façon dont les salariés s'y ajustent
- Ce qui fait contrainte dans la situation et devrait être amélioré
- Ce qui fait ressource et nécessite d'être préservé

Ces éléments, portés à la connaissance des concepteurs, vont permettre de formaliser les besoins dans le cahier des charges.

→ Un comité de suivi du projet s'avère utile !

Un projet ne se termine pas le jour de sa mise en œuvre. Il est judicieux de prévoir un comité de suivi et ses membres, une période de suivi en définissant la durée et les échéances, des indicateurs pertinents, des canaux de remontées des problématiques rencontrées et des outils de traitement.

Songez à le proposer au plus tôt, et en tous les cas à l'inscrire dans votre avis motivé.

→ Pensez au recours à l'expert pour vous accompagner

A chaque projet de nature à modifier les conditions de travail, **vous pouvez recourir à une expertise « Projet Important »** (Article L.2315-94 du Code du travail). Les experts SSCT de Groupe Legrand **étudieront le projet**, et mèneront une **analyse des situations de travail** afin d'éclairer les concepteurs et le CSE sur les ajustements nécessaires, les besoins, et les risques à anticiper. N'attendez pas pour nous contacter !

CONTACT

Camille VOGEL - Pôle SSCT

Tel : 01 42 25 30 30

Email : developpement@groupe-legrand.com



À la suite de la réforme des retraites, le chef de l'Etat annonçait le 17 avril 2023 un nouveau « pacte de la vie au travail »



Le président de la République avait à cet effet enjoint les partenaires sociaux à négocier un accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors, l'usure professionnelle (terme présidentiel et patronal pour ne pas dire «pénibilité») et les reconversions. Des sujets qui se trouvaient au cœur du mouvement social massif qui s'exprimait alors contre la réforme des retraites, laquelle venait tout juste d'être promulguée.

Le rapport des Assises du travail, élaboré dans le cadre du Conseil national de la refondation et remis le 24 avril 2023, formulait plusieurs recommandations pour alimenter ce « nouveau pacte », avec notamment :

- (1) la création d'un compte épargne-temps universel et portable,
- des mesures pour (2) favoriser l'emploi des seniors et (3) les transitions et les reconversions professionnelles.

Ainsi, Le ministère du Travail a envoyé le 21 novembre 2023 aux syndicats et patronat le document d'orientation fixant les grandes lignes de la négociation. Les discussions ont commencé le 22 décembre 2023.

Un an plus tard, après plus de 3 mois et demi de négociation, et au terme d'une ultime séance le 9 avril dernier, syndicats et patronat n'ont pas trouvé d'accord sur le nouveau pacte de la vie au travail.

Le gouvernement s'était engagé à transposer le nouveau pacte de la vie au travail dans un projet de loi à l'été 2024, s'il y avait un accord national interprofessionnel. Le gouvernement devrait donc reprendre la main sur ce dossier.

CONTACT
Pôle Conseil et Assistance juridique

Tel : 01 42 25 30 30

Email : developpement@groupe-legrand.com



Activités sociales et culturelles : le critère de l'ancienneté est illicite



Le CSE peut-il conditionner le bénéfice des activités sociales et culturelles à un critère d'ancienneté ? Le 3 avril 2024, la Cour de cassation a précisé pour la première fois que le critère d'ancienneté pour l'attribution des activités sociales et culturelles (ASC) est désormais illicite.

Dans cette affaire, le CSE subordonne le bénéfice des ASC à une ancienneté de six mois, conformément aux tolérances de l'Urssaf (Guide pratique de l'Acosse « Comité social et économique, principes applicables en matière de cotisations sur les prestations »).

Après avoir rappelé qu'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, la Cour de cassation affirme que « **l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires [...] ne**

saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté ».

Cass. soc., 3 avr. 2024, n° 22-16.812

Inaptitude : le refus d'un reclassement conforme justifie le licenciement



Le code du travail prévoit que « L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail » (C. trav., art. L.1226-2-1 al. 2).

Dans un arrêt en date du 13 mars 2024, la Cour de cassation considère que l'employeur, ayant satisfait à son obligation de reclassement, peut licencier le salarié inapte qui a refusé une proposition de poste en raison d'une baisse de sa rémunération.

Dans cette affaire, le médecin du travail a déclaré une salariée, commerciale, « inapte au poste et à tout poste à temps complet, avec une possibilité de reclassement à un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention de charges ». L'employeur a proposé un poste de caissière à mi-temps avec maintien du taux horaire, sur lequel le médecin du travail a donné son accord. La salariée a refusé le poste en raison de la baisse de rémunération liée au mi-temps. Elle est licenciée pour inaptitude. Elle conteste son licenciement.

La Cour de cassation annonce clairement, pour la première fois, que **le poste proposé en conformité avec les préconisations du médecin du travail peut suffire à l'employeur à remplir son obligation de reclassement** et le refus de ce seul poste par le salarié peut justifier un licenciement, **même si le poste proposé implique une baisse de rémunération**.

La Cour de cassation **précise qu'elle veillera à ce que la proposition de reclassement soit sérieuse et loyale** Cass. soc., 15 mai 2015, n° 13-27.774 ; Cass. soc., 26 janv. 2022, n°20-20.369 ; soc., 29 mars 2023, n°21-15.472 ; Cass. soc., 21 juin 2023, n°21-24.279).

Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-18.758

L'employeur de mauvaise foi dans la négociation d'un PSE doit indemniser les salariés démissionnaires



La Cour de cassation s'est prononcée sur la requalification, demandée par certains salariés, de démissions intervenues en cours de négociation d'un PSE en raison de la mauvaise foi de l'employeur.

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas tenu compte des alertes de l'administration et des organisations syndicales concernant les irrégularités du plan, entraînant un refus d'homologation du document unilatéral et un allongement des délais. Par ailleurs, il avait refusé les demandes de suspension du contrat de travail des salariés qui souhaitaient chercher et tester un autre emploi et ne les avait pas informés du déroulement des négociations, ce qui les avait conduits soit à refuser l'embauche proposée par un autre employeur en attendant l'adoption définitive du PSE soit à démissionner.

Dans ce contexte, la Cour de cassation a considéré que les démissions étaient équivoques et devaient donc **s'analyser comme des prises d'acte de la rupture du contrat de travail**.

Par ailleurs, ces prises d'acte **produisaient les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison des divers manquements de l'employeur, lesquels ont empêché la poursuite du contrat de travail**.

Par conséquent, l'employeur qui **manque de loyauté** dans la négociation d'un PSE et prive ainsi certains salariés du bénéfice des mesures d'accompagnement issues du plan doit **indemniser les salariés démissionnaires**.

Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-22.561 // Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-22.564

La non-reprise du personnel encadrant n'exclut pas l'existence d'un transfert d'entité économique



Un changement de prestataire de service entraîne le transfert des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail lorsqu'il s'accompagne **du transfert d'une entité économique autonome** ayant conservé son identité et dont l'activité a été poursuivie ou reprise (Cass. soc., 17 janv. 2024, n° 22-11.037).

Selon une jurisprudence constante, « constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ».

Par un arrêt en date du 31 janvier 2024, la Cour de cassation vient préciser que **l'absence de reprise du personnel d'encadrement par le repreneur ne suffit pas à exclure l'existence d'un transfert d'une entité économique maintenant son identité**.

Ainsi, l'existence d'un personnel d'encadrement n'est pas en soi une condition pour caractériser une entité autonome, mais **simplement un indice**. Dès lors que **l'activité était reprise dans les mêmes locaux et avec les mêmes équipements**, il y avait transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation et donc transfert d'une entité économique autonome. **Par conséquent, les contrats de travail étaient transférés au repreneur**.

Cass. soc., 31 janv. 2024, n° 21-25.273

Les 10 propositions en commun de l'intersyndicale



Afin de négocier un accord ambitieux sur le Pacte de la Vie au Travail, les organisations syndicales CFTD, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC font 10 propositions en commun.

Proposition 1

Renforcer le dialogue social pour améliorer l'emploi des seniors en mettant en place un bilan social de branche fixant un objectif quantitatif et qualitatif en la matière, en rendant obligatoire la négociation d'entreprise sur cet enjeu et en renforçant le rôle des représentants des salariés par la suppression de la limite à 3 mandats.

Proposition 2

Mettre en place un système de pénalité lorsque les objectifs d'amélioration du taux d'emploi des seniors ne seraient pas atteints.

Proposition 3

Créer un véritable droit à la reconversion professionnelle qui repose sur un dispositif avec maintien de la situation professionnelle du salarié (contrat, rémunération...).

Proposition 4

Renforcer par la négociation collective la prévention de l'usure professionnelle en rendant obligatoire la cartographie des métiers à risque et fort taux de sinistralité dans les branches et les entreprises, afin d'anticiper les reconversions et de mettre en place des plans de prévention obligatoires intégrant les aménagements de fin de carrière.

Proposition 5

Rendre le droit à la retraite progressive opposable 4 ans à partir de 60 ans avec une prise en charge des cotisations retraites à 100%.

Proposition 6

Maintenir les cotisations retraites à 100% lorsque le salarié passe à temps partiel dans sa dernière partie de carrière.

Proposition 7

S'opposer au CDI Seniors qui ouvre droit à de nouvelles exonérations de cotisations au bénéfice des entreprises.

Proposition 8

Ouvrir à la négociation obligatoire les plans de développements des compétences dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Proposition 9

Faire du Conseil en Evolution Professionnelle un droit effectif pour l'ensemble des salariés.

Proposition 10

Piloter une stratégie nationale de la reconversion dans un lieu paritaire commun.

Source : Communiqué intersyndical

PLANIFIEZ VOTRE FORMATION CSE | SSCT 2024 !

En tant que membre du CSE, vous bénéficiez de formations économiques et SSCT pendant vos 4 ans de mandat. Forts de nos connaissances des représentants du personnel, nous vous présentons ces parcours pour que vous puissiez mieux vous repérer dans nos formations selon vos objectifs.

3 suggestions de parcours CSE

3 parcours créés à partir des formations proposées dans notre catalogue pour acquérir ou renforcer vos connaissances afin d'exercer au mieux votre mandat.

Nous pouvons concevoir un parcours personnalisé à partir de contenus sur mesure pour votre CSE, en présentiel, en visio ou hybride.

01



Acquérir les clés pour réussir votre rôle d' élu et pour bien gérer votre CSE

- Rôle et missions du CSE - 2j
(*incontournable*)
- Trésorerie et comptabilité du CSE- 1j
- Lecture des comptes de l'entreprise - 2j

ou une autre journée à choisir parmi les stages du catalogue : ex. ASC ; entretiens préalables ; communiquer avec les salariés, etc.

5 jours

02



Savoir argumenter, convaincre et négocier pour faire face aux changements dans l'entreprise

- Négociation des accords - 1j
- Entretiens préalables - 1j
- Réorganisation dans l'entreprise - 1j
- Rôle du CSE en cas de PSE, RCC - 1j
- Convaincre sa direction - 1j

5 jours

03



Comprendre, prévenir, alerter et agir sur la SSCT

- SSCT - 3j ou 5j
- RPS - 1j
- Harcèlement moral au travail - 1j
- Référent harcèlement sexuel - 1j

Vous pouvez remplacer 1 journée par ces deux capsules : Anticiper l'addiction ; l'égalité professionnelle

6/8 jours

Inscrivez-vous à nos prochaines formations CSE et SSCT en présentiel ou en Visio !

Fonctionnement et attribution

- 20 et 21 juin à Bordeaux
- 26 et 27 septembre à Lyon

Rôle et missions du CSE de - de 50 salariés

- 19 juin à Bordeaux
- 18 octobre à Lyon
- 21 novembre à Paris

Trésorerie et comptabilité du CSE

- 20 et 21 juin à Marseille
- 27 et 28 juin à Paris
- 4 et 5 juillet à Lyon

Bulletin de paie

- 23 mai à Paris
- 2 juillet à Bordeaux

Référent harcèlement sexuel

- 28 juin à Lyon
- 5 juillet à Paris

SSCT - Nouveau mandat (5 jours)

- du 10 au 14 juin à Lyon
- du 17 au 21 juin à Paris

SSCT - Renouvellement mandat (3 jours)

- du 19 au 21 juin à Lyon
- du 24 au 26 juin à Paris

Prévention des risques psychosociaux

- 25 juin à Lyon
- 2 juillet à Paris
- 9 juillet à Marseille



Encore plus de date et de formation sur notre site internet

Nos équipes vous donnent rendez-vous aux salons des CSE



25 et 26 septembre 2024



9 et 10 octobre 2024



BORDEAUX

17 et 18 octobre 2024

Pour plus d'informations sur nos événements ou pour télécharger votre badge rapidement et gratuitement, rendez-vous sur notre site internet



LIVRE “LE CSE MODE D’EMPLOI” 3^e ÉDITION

Pour optimiser le fonctionnement de cette nouvelle instance



Transformez votre CSE
en un
véritable acteur
incontournable
de votre entreprise,
en vue de favoriser le
dialogue social.

Plongez dans un guide enrichi des derniers textes légaux et de la jurisprudence, offrant des clés pratiques et des conseils juridiques pointus et concrets.

Pour passer commande, veuillez nous contacter au **01 42 25 30 30** ou par email à **developpement@groupe-legrand.com**

GROUPE
LEGRAND



Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT

