



La plume de l'alouette



MARS 2022

Que reste-t-il des lois Auroux ?

En 1982, Jean Auroux œuvrait pour transformer de manière profonde et durable les parties du Code du travail dédiées aux instances représentatives du personnel, à la négociation collective et à la liberté d'expression des salariés dans l'entreprise.

Diverses réformes auront par la suite pour effet d'en réduire la portée. Les ordonnances de 2017 constituent immanquablement l'acmé d'un processus de détricotage initié de longue date.

Les nombreux rapports relatifs à l'impact de ces dernières sur les relations sociales, dont le dernier réalisé par France Stratégie fin 2021, dressent un bilan en demi-teinte voire négatif. « Si elles visaient à améliorer le dialogue social, elles ont raté leur objectif » affirmait récemment Pierre Ferracci¹.

Là où les délégués du personnel assuraient une relation de terrain particulièrement utile et appréciée, le gouvernement leur aura préféré des représentants de proximité sans moyens. Le roi est nu !

Là où les CHSCT réalisaient un travail considérable pour faire en sorte que le bien-être au travail ne soit pas un vain mot, ils auront été sacrifiés au nom de la doxa libérale et financière dominante. Le roi est mort.

La centralisation prédomine et conduit inéluctablement à une déconnexion du terrain de bon nombre de représentants du personnel.

S'emparant de cette formule de Nietzsche, Jean Auroux aime à rappeler que « Ce n'est pas le doute qui rend fou, c'est la certitude ».

Le gouvernement avait la certitude que les CHSCT et les DP ne servaient à rien et coûtaient chers. Espérons que la lecture de ces premiers rapports et bilans fera douter plus d'un(e) candidat (e) à l'élection présidentielle pour qu'une nouvelle réforme redonne du sens au dialogue social.



N'oublions pas que 2022 c'est aussi le temps des premiers renouvellements de CSE.

Modestement, le Cabinet Atlantes, entend porter la voix de celles et ceux qui à ce jour doutent et s'interrogent sur le sens de leur engagement. Nous ne lâcherons rien !

Olivier CADIC

Directeur des activités juridiques et de conseil

¹ Liaisons Sociales magazine n°228, Janvier 2022, page 16.

P.2/3 POIL À GRATTER

P.4 VRAI/FAUX

P.5 DANS L'ACTU

P.6/7 DOSSIER SPÉCIAL

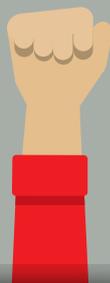


www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RETROUVEZ-NOUS sur Twitter et LinkedIn

POIL À GRATTER



DEMANDEZ LE PROGRAMME !

Nos propositions au / à la future président(e)



Mise à part la question de la fixation de l'âge légal de départ à la retraite qui cristallise l'attention de l'ensemble des candidat(e)s à l'élection présidentielle, force est de constater qu'il y a peu de place à d'autres sujets concernant les préoccupations du monde du travail.

Au-delà de ces différents thèmes et parce qu'il n'est jamais trop tard pour bien faire, nous vous proposons un florilège de propositions dont vous pourrez vous emparer pour interpellier les futur(e)s représentant(e)s de la nation à l'Élysée ou à l'Assemblée Nationale et pour continuer à construire réflexions et propositions au sein de vos CSE, de vos CSE, pour que vive la Démocratie ici, comme ailleurs.

En effet, le Préambule de la constitution de 1946 affirme que : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ». Il s'agit donc bien de la capacité de chacun, ici des travailleurs, à décider de leur destin commun au sein des entreprises qu'ils font vivre et qui les font vivre.

Or, bon nombre de chantiers semblent nécessaires pour que la représentation du personnel dans les entreprises puisse exister et fonctionner pleinement.

Le comité d'évaluation des ordonnances travail, dans son rapport d'évaluation 2021 sur les ordonnances du 22 septembre 2017 portant réforme du cadre du dialogue social et des relations de travail en France (la synthèse du rapport à retrouver [ICI](#)), pointe, de manière plus feutrée un certain nombre de ces problématiques.

Pour notre part, nous sommes particulièrement attachés au rôle dévolu aux ex DP -les délégués du personnel-, porteurs notamment des prérogatives de réclamations individuelles

et collectives (les fameuses questions DP), comme du droit d'alerte « atteinte aux personnes ».

La disparition/dissolution dans le CSE :

- soit parce que le CSE n'a pu sans emparer, faute de temps notamment mais aussi de cadre contraignant (on notera que pour les CSE de plus de 50, il n'existe plus de cadre fixant modalités et délais pour ces réclamations).
- soit parce que même lorsqu'il y a des représentants de proximité (RdP), l'absence de formation obligatoire, mais aussi de cadre précis et obligeant l'employeur, sont inaudibles et donc inefficients.

Ainsi, non seulement la proximité qui existait via les DP a disparu, mais qui plus est, même lorsqu'un semblant de proximité est présent via les RdP, rien ne permet de s'assurer que les outils et prérogatives seront bien mis en œuvre.

Si comme l'affirmait le gouvernement dans la possibilité d'avoir des RdP, la volonté était celle d'un maintien d'une proximité nécessaire, ne faudrait-il pas :

- Imposer la création des RdP dans les entreprises multisites sans CSE d'établissement (et donc sans représentation locale) ;
- Imposer que les RdP bénéficient de moyens notamment en formation et de certaines prérogatives.
- Imposer que temps (temps dédié en réunion + heures de délégation) et moyens supplémentaires soient accordés aux élus du CSE afin de pouvoir assumer pleinement les prérogatives de réclamations individuelles ou collectives.

Rendre obligatoire un certain nombre de ces dispositions dans le chapitre des dispositions supplétives serait ouvrir les possibilités de négociations et de créativité.

Ne disait-on pas que « l'imagination est au pouvoir » ?

Certes, en d'autres temps et d'autres lieux mais l'actualité cruelle nous rappelle que tout est possible...

Diego PARVEX / Avocat associé

Olivier CADIC / Directeur des activités juridiques et de conseil



DE VÉRITABLES OUTILS DE COMMUNICATION POUR LES CSE ET LES SYNDICATS

Faute d'accord avec l'employeur, la communication sur les courriels et l'intranet est interdite

Obligation de permettre l'accès à des outils de **communication internes, adaptés, modernes et efficaces**

PLUS DE SALARIÉS DANS LES ORGANES DE DIRECTION DE L'ENTREPRISE

Une sous représentation des salariés dans les organes de direction de l'entreprise

Conseil d'administration ou de surveillance : augmenter le nombre de représentants des salariés et les moyens alloués

CONTENTIEUX PRUD'HOMAL : EN FINIR AVEC LE BARÈME

Des indemnités sans lien avec les situations personnelles et individuelles

Donner le pouvoir au juge prud'homal pour une réparation en fonction du préjudice réel

DES PRÉROGATIVES RENFORCÉES POUR LES CSE

Depuis les ordonnances Macron, une diminution des moyens pour les instances représentatives du personnel

Présence de tout ou partie **des suppléants lors des réunions CSE**

Désignation **OBLIGATOIRE** de **représentants de proximité dans les entreprises à établissements distincts**

Financement des expertises : revenir aux règles existantes avant les ordonnances en matière de financement des expertises

DE RÉELLES PRÉROGATIVES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ET D'ENVIRONNEMENT

Des compétences diluées en matière de santé et une timide réforme relative à l'environnement en 2021

Rendre obligatoire la mise en place **d'une commission environnement** dans toutes les entreprises

Réinstaurer le CHSCT pour remettre les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail au cœur des échanges et des prérogatives du CSE

RENDRE EFFICACE LA BDESE, 8 ANS APRÈS !

Mise en place depuis 2014, nombreuses sont les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations

Sanctionner l'absence de BDESE en supprimant les aides publiques et interdire la possibilité de recourir à des appels d'offres en cas de condamnation

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC) : ASSOCIER LE CSE

Une exclusion totale du CSE de la procédure de négociation

Rendre obligatoire la consultation du CSE au titre de l'impact des suppressions d'emploi liées à la mise en œuvre de RCC sur la charge et les conditions de travail



CES SITUATIONS JUSTIFIENT-ELLES UN LICENCIEMENT ?

Traiter de « lèche cul » son collègue lors d'une réunion de direction ?

Réponse : OUI (Cass. soc. 8-12-2021 n° 20-15.798 F-D).

Mettre en cause par voie de presse certains de ses collègues « collabos de classe », « putasserie » ?

Réponse : OUI (Cass. soc. 6 juillet 2005, n° 04-46085 D).

Dire à son employeur, en réunion de CSE, qu'il est « sur le perchoir, comme un vautour (...) » ?

Réponse : NON « dans un contexte de vive tension opposant les représentants du personnel et la direction » (Cass. soc. 27 février 2013, n° 11-27474 D).

« L'entreprise ne peut plus être le lieu du bruit des machines et du silence des hommes ». Nous devons la formule à Jean Auroux, à l'origine des lois de 1982 et notamment du 4 août portant sur « les libertés des travailleurs dans l'entreprise » qui fête cette année ses 40 ans.

Le droit d'expression est une liberté fondamentale qui ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Elle y joue même un rôle crucial.

Pourtant à l'heure des réseaux sociaux et des messageries professionnelles, les interrogations sont de plus en plus nombreuses. Retour sur les règles qui s'appliquent à cette liberté fondamentale.

La loyauté interdit au salarié de critiquer la direction



FAUX. La critique constitue un droit qui découle de la liberté d'expression, sous réserve d'abus.

En effet, les propos ne doivent pas être injurieux, diffamatoires ou constituer des dénigrements et accusations non fondées (Cass. soc., 16 déc. 2020, no 19-20.394). Cet abus de droit sera apprécié au regard de la publicité qui leur est donnée.

Je peux être licencié pour des propos tenus sur les réseaux sociaux, sur mon profil personnel



VRAI. Effectivement, des propos injurieux peuvent constituer une faute justifiant un licenciement même s'ils sont tenus sur un profil personnel. La publicité donnée à cette publication permettra de justifier ou non la faute :

Des propos tenus sur un compte ouvert, accessibles à tous.

Constituent une faute grave justifiant le licenciement.

Des propos accessibles exclusivement aux personnes agréées par le salarié (groupe restreint).

Constituent une conversation privée ne justifiant pas un licenciement pour faute grave.

Liberté d'expression en entreprise

La jurisprudence a déjà considéré qu'un groupe de 14 personnes est suffisamment restreint (Cass. soc. 12 sept. 2018, n° 16-11.690). Une interrogation existe nécessairement sur la constitution de groupes de discussion plus importants et de publications sur des profils réunissant un grand nombre de contacts par exemple.

Le droit d'expression est un sujet de négociation



VRAI. Les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Chaque salarié doit pouvoir user de ce droit par une démarche personnelle, quelle que soit sa place dans la hiérarchie et sa qualification sans risquer une sanction (article L.2281-1 et suiv. du Code du travail). Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle et la QVT.

NB : Cette négociation doit avoir lieu au moins une fois tous les 4 ans. Un accord régissant les consultations peut modifier cette périodicité. Notre dossier complet sur la QVT [ICI](#) ➔



Conseil Atlantès

Faute d'accord, l'employeur consulte le CSE sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. Même si le Code du travail ne le précise pas, la consultation devrait à notre sens porter sur les mêmes thématiques que celles envisagées pour l'accord.

Je peux être sanctionné pour avoir dénoncé des faits de harcèlement



FAUX. Le Code du travail précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L.1152-2 du Code du travail).

Ainsi, a pu être remis en cause un licenciement intervenu très rapidement après la dénonciation de faits de harcèlement (Cass. Soc., 16 juin 2016, n°14-26.965). Attention, la mauvaise foi du salarié pourra être recherchée par l'employeur. Il devra le cas échéant apporter des éléments. Le seul fait que le harcèlement ne soit pas établi, ne suffit pas à caractériser la mauvaise foi (Cass. soc., 10 mars 2009, no 07-44.092).

Maxence DEFRANCE/ Juriste IDF



DANS L'ACTU

Défaut d'entretiens professionnels : En mars, les premières sanctions !

Après plusieurs reports et suite à la publication du décret du 30 décembre 2021, le dispositif de sanction prévu par la loi du 5 mars 2014 entrera (enfin) en vigueur. Les premiers abondements « sanctions » sur le compte personnel de formation (CPF) du salarié seront à verser avant le 31 mars 2022.



Que dit le code du travail ?

- Tous les 2 ans l'entretien professionnel porte sur les **perspectives d'évolutions professionnelles, notamment en termes de qualifications et d'emploi.**
- Tous les 6 ans un **entretien dit « état des lieux »** doit avoir lieu. Il permet non seulement aux salariés de formaliser leurs demandes en termes d'évolution professionnelle, mais également à l'employeur de veiller à sa responsabilité et ses obligations en matière de formation. Cet entretien permet notamment d'apprécier si le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

3000 € d'abondement en cas de non-respect des règles

L'employeur qui ne respecte pas les obligations précitées s'expose à des sanctions. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CPF du salarié est abondé de 3 000 € si, au cours des 6 dernières années qui précèdent l'entretien professionnel récapitulatif, il n'a pas cumulativement bénéficié (*C. trav., art. L. 6323-13*) :

- des entretiens professionnels prévus par l'article L. 6315-1 du Code du travail (entretien des 2 ans et des 6 ans) ;
- et d'une action de formation autre que celle imposée par une convention internationale ou des dispositions légales ou réglementaires et qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

! À savoir :

- Ces entretiens donnent lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.
- Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir une périodicité différente, ainsi que des modalités d'appréciation de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié différentes de celles prévues par le Code du travail.

La somme de 3000 euros sera versée par l'employeur à la caisse des dépôts et des consignations. La date limite de transmission des informations et du paiement de l'abondement est fixé au 31 mars 2022.

NB : Le compte personnel de formation du salarié est abondé dès réception des fonds versés par l'employeur précise le *Code du travail (C. trav., art. R. 6323-3, II)*.

Une intervention du CSE nécessaire

Le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement et les montants versés par l'employeur doivent figurer sur la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) et constituent un élément accessible aux membres des CSE et aux délégués syndicaux qui peuvent contrôler ces éléments (*C. trav., art. R. 2312-8, R. 2312-9*).

Pour les entreprises qui doivent opérer un versement avant le 31 mars, ces informations doivent donc être connues à cette date. En d'autres termes, si vous êtes concernés, cette mise à jour doit intervenir dans les prochains jours : **exigez-la !**

Il est primordial que cette question soit traitée par le CSE dans le cadre d'un point spécifique pour traiter notamment les sujets suivants :

- Appeler au respect des dates limites de versements ;
- Mise en place d'une information aux salariés concernés ;
- Identification des dysfonctionnements (défaut d'entretiens ? défaut de formation ?)

En outre, à défaut de versement, le CSE peut se rapprocher de l'inspection du travail (DREETS) qui pourra contrôler l'employeur, et le mettre en demeure de régulariser la situation (*C. trav., art. L. 6323-13, al. 2 et 3*).

💡 Conseil Atlantès

Si l'entreprise a des abondements à verser, c'est qu'elle n'a pas respecté la loi en matière de formation. Il convient donc, notamment dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, d'appeler à une mise en conformité et plus généralement à mettre en œuvre de véritables orientations en matière de formation.

Nous invitons la commission formation professionnelle, si elle existe, à s'emparer prioritairement du sujet par voie d'enquêtes ou de sondages auprès des salariés, afin d'obtenir des éléments objectifs à porter à la connaissance de l'employeur.

Anissa CHAGHAL / Juriste IDF



DOSSIER SPÉCIAL

EN 2022, avec ATLANTES, tout savoir sur VOS ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

ATLANTES a souhaité vous accompagner en vue des élections professionnelles qui vont se dérouler prochainement dans de nombreuses entreprises, en consacrant tout au long de l'année 2022 un article sur les thèmes, selon nous, essentiels.

Pour nombre d'entre vous, il s'agira du second mandat d' élu du CSE, né en 2017.

La période pré-électorale : le temps de faire le bilan sur le fonctionnement du CSE « 1^{ère} Edition » et de mesurer les enjeux de ces élections qui vont s'inscrire dans une période post covid et confinements qui laissera et laisse déjà des traces.

Dans le numéro de la Plume de Juillet
Électorat & éligibilité

Dans le numéro de la Plume de Septembre
Femmes-Hommes

Dans le numéro de la Plume de Mai
La négociation préélectorale

Dans le numéro de la Plume de Mars
Calendrier électoral

Dans le numéro de la Plume de Novembre
Résultats & représentativité



La première trace : le télétravail et par voie de conséquence un certain recentrage des salariés sur leur vie personnelle, un certain éloignement des salariés et de leurs préoccupations, et demain, la question pour les organisations syndicales du taux de **PARTICIPATION** aux élections.

Et de ce taux de participation dépendra la légitimité des élus, la capacité d'actions des organisations syndicales...

Le maître mot des élections à venir nous semble alors **ANTICIPER** pour mettre/remettre sur la table un certain nombre de sujets tels que :

- Le nombre d'établissements distincts
- L'existence/rôle/fonctionnement de représentants de proximité
- La durée des mandats, voire le nombre de mandats successifs
- Le fonctionnement du CSE : moyens et prérogatives.

Sans oublier, les enjeux de :

- Communication auprès des salariés et de prise de contact
- Représentativité syndicale (alliance ou non ?)
- Recherche de candidats Hommes ou Femmes afin de satisfaire aux règles de proportionnalité...

C'est dans cet esprit que seront construits les différents articles portant sur l'organisation des élections professionnelles au cours de prochains mois.

Le tout premier point ce mois-ci sur le calendrier des élections.

Bonne lecture à vous et n'hésitez pas à nous interroger sur ces articles ou vos propres problématiques !

À faire avant les Élections

- Établir le bilan des actions du CSE
- Réunir la section syndicale
- Recherche de nouveaux candidats en lien avec l'équilibre Femmes-Hommes
- Préparer la communication et les axes clés de la campagne électorale



Conseil Atlantés

POUR CONNAÎTRE LA DATE DES FUTURES ÉLECTIONS

Pour savoir si vous êtes concernés par des élections dès cette année ou bien l'année prochaine, il est important de connaître la date de vos dernières élections, ainsi que la durée des mandats en cours. Si vous avez un doute et ne retrouvez pas les procès-verbaux des élections passées, vous pouvez consulter le site Élections professionnelles du Ministère du Travail recensant tous les procès-verbaux d'élection.

Une fois ces informations à votre disposition, il vous sera possible d'anticiper le calendrier de vos prochaines élections. Pour consulter les PV de vos élections en ligne cliquez [ICI](#)

À quelles dates doivent se tenir les prochaines élections ?

Dès lors que l'entreprise compte au moins 11 salariés, l'employeur est tenu d'organiser les élections professionnelles lorsque les mandats en cours s'achèvent, soit en principe 4 ans à partir de la proclamation des résultats des dernières élections. Un accord d'entreprise peut toutefois fixer une durée du mandat réduite comprise entre 2 et 4 ans (*Articles L. 2314-33 et L. 2314-34 du Code du travail*).

Précisons que les mandats des représentants syndicaux, des délégués syndicaux et des représentants de proximité prennent fin en même temps que les mandats des élus du CSE.

L'engagement du processus électoral par la direction

L'engagement du processus électoral se formalise concrètement par l'obligation de la direction à la fois d'informer les salariés et d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

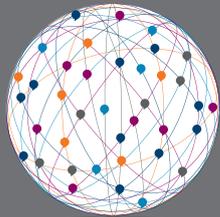
L'employeur doit ainsi informer le personnel de l'organisation des élections, par tout moyen permettant de conférer date certaine et permettant de toucher les salariés (soit en pratique : affichage, ou courriel, ou courrier joint au bulletin de salaire) au maximum 90 jours avant la date envisagée pour le premier tour (voir schéma ci-après pour la détermination des dates). Le document diffusé doit préciser cette date ci-avant au regard du placement (*Article L. 2314-4 du Code du travail*).

L'invitation à négocier et à établir leurs listes de candidats doit être envoyée aux syndicats intéressés deux mois avant l'expiration des mandats en cours. Elle doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation (*Article L. 2314-5 du Code du travail*).

Date d'organisation des scrutins, cas de 2^e tour, date de dépôt des candidatures, période de campagne électorales, etc. Les questions en la matière sont nombreuses.

Vous trouverez sur notre site toutes les réponses à vos questions sur l'organisation des élections. Cliquez [ICI](#)

Julien PELTAIS / Juriste, responsable région OUEST
Frédéric PAPOT / Juriste IDF



ATLANTES

AVOCATS

Lors de **NOS WEBINAIRES**



Sur les **SALONS CSE**



> Je m'inscris

toujours + proches!

En rendez-vous avec votre **RÉFÉRENT RÉGIONAL**



Avec un **ACCOMPAGNEMENT** particulier



Pour plus d'informations,
contacter Leslie Gossart
01 56 53 65 11
ou
leslie.gossart@atlantes.fr



L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr 01 56 53 65 10

Notre offre d'assurance au quotidien :



Rendez-vous sur www.atlantes.fr
et sur notre Appli mobile



Directeur de la publication > Evelyn Bledniak / Création graphique > Art(page).

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).