

TABLEAU DE BORD

**Emploi**  
**- 283 900 postes**  
 NOMBRE DE POSTES DÉTRUITS EN FRANCE EN 2020  
 Source : Insee, mars 2021

**- 6,4 %**  
 RECUL DU NOMBRE D'EMBAUCHES ENTRE LE 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2020 ET LE 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2021  
 Source : Acoess, avril 2021

**- 8,4 %**  
 RECUL DU TRAVAIL TEMPORAIRE ENTRE FÉVRIER 2020 ET FÉVRIER 2021  
 Source : Prism'emploi, avril 2021

**- 22 %**  
 BAISSSE DU NOMBRE D'ENTRÉES EN STAGE EN ENTREPRISE EN 2020 PAR RAPPORT À 2019  
 Source : Dares, mars 2021

**2,3 millions**  
 NOMBRE DE SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE EN MARS 2021

**8,4 millions**  
 NOMBRE DE SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE EN AVRIL 2020  
 Source : Dares, avril 2021

**Chômage**  
**+ 6,8 %**  
 AUGMENTATION DU NOMBRE DE CHÔMEURS DE CATÉGORIE A ENTRE LE 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2020 ET LE 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2021

**5 716 900**  
 NOMBRE D'INSCRITS À PÔLE EMPLOI AU 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2021  
 Source : Dares, avril 2021

**1,1 million**  
 NOMBRE D'ENTRÉES EN FORMATION DE DEMANDEURS D'EMPLOI OU EN CONTRAT D'INSERTION EN 2020

**+ 100 000**  
 PROGRESSION DES ENTRÉES EN FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI OU EN CONTRAT D'INSERTION EN 2020  
 Source : ministère du Travail, avril 2021

**Activité économique**  
**669 883**  
 NOMBRE D'ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRE D'UN PRÊT GARANTI PAR L'ÉTAT (PGE) EN MARS 2021

**55 %**  
 PROPORTION D'ENTREPRISES DEMANDANT LE REPORT DU REMBOURSEMENT DU PGE

WEBINAR

Dopé par la crise, le dialogue social dématérialisé est-il arrivé à saturation ?

Mardi 11 mai 2021  
 10h30

avec M<sup>e</sup> François Legras  
 Arkello avocats



WEBINAIRE

Le décryptage de M<sup>e</sup> François Legras et Social CSE

Notre magazine *Social CSE* a organisé son 1<sup>er</sup> webinaire le mardi 11 mai de 10 h 30 à 11 h 30. La rédaction s'est rapprochée de Maître François Legras du cabinet Arkello Avocats, partenaire et seul conférencier de l'événement. Avocat au barreau de Paris, M<sup>e</sup> Legras a exercé au sein de cabinets reconnus en droit social, puis a fondé Arkello Avocats en vue de créer une structure à son image et soucieuse des exigences contemporaines de ses clients, dont les valeurs sont les suivantes : réactivité, disponibilité, transversalité, technicité et humain. L'objectif est donc de donner des réponses juridiques solides et structurées tout en les rendant lisibles aux interlocuteurs pour qu'elles soient opérationnelles. Arkello Avocats accompagne régulièrement des organisations sociales et instances représentatives du personnel dans l'ensemble de leurs attributions. Le but de l'événement du 11 mai consistait à décrypter le thème choisi : « *Dopé par la pandémie, le dialogue social dématérialisé est-il parvenu à saturation ?* » La pandémie a, de fait, bouleversé la communication en entreprise. Avec l'arrivée de la crise de coronavirus, le monde du travail a dû se réorganiser autour des outils numériques. Et le télétravail a poussé les salariés et les sociétés concernées à reconsidérer le rapport au bureau, à la mobilité. M<sup>e</sup> Legras a donc procédé à un rappel des principes applicables à la communication des élus de CSE pour informer leurs ayants droit, aux échanges avec les directions ou encore applicables aux négociations menées par les représentants du personnel et organisations syndicales auprès de l'employeur. Ce fut ainsi l'occasion de faire le point sur la gestion dématérialisée de la négociation collective ; la signature électronique, une conclusion fiable aux accords collectifs ; la tenue dématérialisée des réunions du CSE ; le traitement des données par le CSE (RGPD, information du CSE à l'ère du RGPD) ; la communication dématérialisée (droit d'expression renforcé pour les représentants du personnel au sein de l'entreprise avec une mise en garde sur l'injure, la diffamation et autres manquements) et enfin une partie dévolue aux membres du CSE et aux délégués syndicaux comprenant des repères sur la communication à l'extérieur de la société. Nous avons envoyé aux personnes inscrites le replay du webinaire ainsi que le compte-rendu de l'événement rédigé par François Legras. Mais nous le tenons à disposition de ceux qui n'étaient pas présents ni inscrits sur notre site internet socialce.fr. Nous vous souhaitons une bonne lecture !

Rubrique réalisée par Emmanuel Franck & Aude Aboucaya



GRÈVE

Victoire pour les femmes de chambre de l'Ibis Batignolles

Après 22 mois de lutte dont 8 mois de grève, les femmes de chambre de l'hôtel Ibis-Batignolles ont signé un accord avec la société STN sous-traitante de l'hôtel, le 25 mai, en présence d'un représentant du groupe Accor; selon un communiqué de presse de la CGT-HPE (hôtels de prestige et économiques). Fruit d'une bataille amorcée le 17 juillet 2019 jusqu'au 16 mars 2020, date à laquelle les femmes de chambre furent en chômage partiel, l'accord consigne des « avancées salariales » telles que « de 250 à 500 euros d'augmentation de salaire par mois ; les salaires seront d'ailleurs versés le 5 du mois au lieu du 11 auparavant », l'augmentation de la tarification horaire de travail avec l'assurance de travailler au moins 5 heures quotidiennes vs 4 par le passé. L'installation d'une pointeuse est prévue par le texte afin de comptabiliser exactement les heures travaillées et d'éviter de réaliser des heures supplémentaires qui n'étaient pas payées jusqu'ici. En



outre, la cadence de travail sera revue à la baisse concernant les gouvernantes qui auront pour mission de vérifier « 80 chambres chaque jour au lieu de plus d'une centaine ». Ces dernières obtiennent « deux tenues en coton par an dont l'entretien sera assuré par la STN » qui les emploie. Cerise sur le gâteau : les femmes de chambre grévistes ont obtenu la réintégration de deux CDD rompus pendant la grève et l'annulation de la mutation de 10 salariés souffrant d'une maladie professionnelle. Elles seront représentées désormais par 2 délégués syndicaux sur site qui disposeront de 15 heures de délégation syndicale.

BARÈMES MACRON

La cour d'appel de Paris ne les applique pas

Les barèmes de dommages et intérêts en cas de licenciement abusif (les « barèmes Macron ») ne font toujours pas l'unanimité parmi les juridictions du fond. Après plusieurs cours d'appel, celle de Paris a choisi de s'écarter de ces barèmes dans un arrêt du 16 mars 2021. En se fondant sur la situation concrète de la salariée licenciée, les juges ont décidé de lui verser le double du barème. Ils estiment que celui-ci « ne permet pas une indemnisation adéquate et ap-

propriée du préjudice subi » et que l'employeur doit lui verser 32 000 euros au lieu des 17 000 prévus. Sans remettre en cause le principe du barème, validé par le Conseil constitutionnel, la cour d'appel calcule que la salariée, âgée de 53 ans lors du licenciement et de 56 ans au moment du jugement, qui n'a pas retrouvé de travail dans l'intervalle, a perdu 1 500 € par mois de revenu (3 300 € puis 2 510 € d'allocations chômage) par rapport à son salaire antérieur (4 400 €), soit 32 000 € sur la période.

Paroles d'expert

LE CSE EST UNE MINI-PME

Nathalie Marquant, directrice du pôle Comptabilité  
 François Lamy, expert-comptable  
 Ecodia Groupe Marquant



Le CSE est en effet une mini-PME si l'on regarde le montant des budgets gérés, avec des contraintes équivalentes à ceux d'une entreprise.

- Des contraintes issues du cadre légal avec la loi du 5 mars 2014 et ses trois seuils d'obligations, les ordonnances de 2017 et l'Autorité des Normes Comptables, qui encadre l'utilisation du budget de fonctionnement (AEP) et entraînent des responsabilités pénales.
- Des contraintes issues de la réglementation Urssaf qui ne permet pas au CSE de distribuer comme il veut son budget des Œuvres sociales.

En revanche, si on peut vous comparer à une PME, vous n'avez ni la disponibilité ni les mêmes connaissances que le chef d'entreprise. Lui accorde tout son temps à la gestion et à la direction de l'entreprise pendant une bonne partie de sa vie, il en acquiert de l'expérience. Votre mandat électif est à durée déterminée et à temps partiel. Il se cumule avec votre activité professionnelle au sein de l'entreprise. Vous nous expliquez souvent qu'il est difficile de concilier les deux et que vous souffrez d'un manque de connaissances pour gérer le CSE. Parfois même il arrive que vous deveniez vous-mêmes employeurs lorsque votre CSE embauche des salariés. Vous endossez une responsabilité à laquelle vous n'êtes ni préparés ni formés. C'est pourquoi il est important de vous former et de solliciter l'accompagnement d'experts ou de juristes. Ces professionnels sont là pour vous soutenir pendant votre mandat, dans les différents aspects des missions et responsabilités que vous assumez. N'oubliez pas que le chef d'entreprise est entouré lui aussi d'experts, de professionnels ou de salariés qui l'accompagnent au quotidien. La formation est également importante pour savoir négocier avec l'entreprise. Vos interlocuteurs sont des DRH formés aux techniques de négociation, à la gestuelle et à la communication. Ils peuvent utiliser des outils pour orienter le dialogue et aboutir à une conclusion qui leur est favorable. Beaucoup d'entre vous nous disent qu'ils n'ont pas le temps de se former, mais votre mandat est court et le temps passe vite. C'est pourquoi nous vous recommandons de prendre le temps nécessaire pour l'acquisition des connaissances qui vous permettront d'accomplir vos missions avec les mêmes outils que vos interlocuteurs dans l'entreprise et de pouvoir ainsi gérer la PME que constitue votre CSE.

RUBRIQUE EN PARTENARIAT AVEC

