



# ENERMINE & INDUSTRIES TRANSVERSES

## RESSOURCES N°16

Juin 2021



# Pour exercer votre mandat de manière satisfaisante, sachez que vos interlocuteurs retiennent :



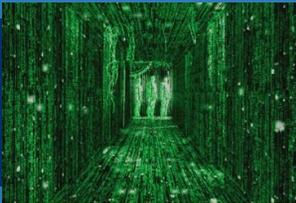
- 10% de ce qu'ils lisent
- 20% de ce qu'ils entendent
- 30 % de ce qu'ils voient
- 70 % de ce qu'ils voient et entendent

## Tout ce qui peut être mal compris le sera!

En votre qualité de Militant(e) CFE-CGC, il est indispensable de suivre **régulièrement** un stage de formation syndicale. Vous ne pouvez pas exercer de manière satisfaisante un mandat syndical ou d'élu(e) au sein de votre entreprise, si vous ne vous formez pas. Le Service juridique fédéral ne peut en aucun cas pallier votre absence de formation ou une formation trop ancienne (antérieure aux ordonnances de 2017). **La révocation du mandat de Délégué syndical peut intervenir si vous n'avez suivi aucune formation syndicale dans les six mois de votre désignation.**

La Fédération est dans l'attente du **calendrier des formations syndicales du second semestre 2021**. **La participation à un stage de Formation syndicale de moins de deux ans est un impératif exigé avant toute désignation ou renouvellement de mandat syndical.** Dès que le calendrier 2021 sera publié, **inscrivez-vous rapidement** auprès du Centre de Formation syndicale CFE-CGC (01-55-30-12-79), **vous pouvez également suivre un stage à distance organisé par le CFS.** **Adressez à votre syndicat l'attestation de suivi de stage ou d'inscription au stage** lors de votre demande de désignation ou de renouvellement de mandat.





# Un nouveau cycle

Les résultats du cycle électoral 2017 – 2020 ont été publiés fin mai 2021 et la CFE-CGC a progressé.

Comme vous le verrez ci-dessous, dans un contexte de recul général de la participation, la CFE CGC est la seule des organisations représentatives à augmenter son nombre de voix. Ainsi, la CFE-CGC augmente son audience de 1,25 points, passant de 10.67% à **11.92%**.

## Résultats du calcul de l'audience syndicale 2021 au Niveau national et interprofessionnel (MARS - TPE - Agriculture)

Nombre de salariés inscrits:	14 118 287
Nombre de votants	5 398 796
Nombre de suffrages valablement exprimés :	5 016 355
Taux de participation:	38,24%

### Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues
CFDT	1 343 055,97	<b>26,77%</b>
CGT	1 151 897,16	<b>22,96%</b>
CGT-FO	764 329,75	<b>15,24%</b>
<b>CFE-CGC</b>	<b>597 777,70</b>	<b>11,92%</b>
CFTC	476 564,83	<b>9,50%</b>

**Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 20,71 %.**





# ACTIVITE PARTIELLE

La baisse des taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle a été à nouveau différée, avec introduction d'un taux intermédiaire pour accompagner au mieux les entreprises dans leur reprise d'activité. Deux décrets publiés au Journal officiel du 29 mai ont acté le changement de calendrier en matière d'activité partielle de droit commun et d'activité partielle de longue durée. L'un porte sur le taux de l'indemnité versée au salarié (décret n° 2021-671 du 28 mai 2021), l'autre sur le montant de l'allocation versée à l'employeur ((décret n° 2021-674 du 28 mai 2021).

## Activité partielle de droit commun

**Secteurs non protégés :** Le taux de l'indemnité partielle versée au salarié reste de 70 % jusqu'au 30 juin prochain et passera - en principe - à 60 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic (minimum horaire 8,11 euros) à compter du 1er juillet 2021. L'allocation versée à l'employeur baisse également, mais de manière progressive. Pour les heures chômées:

Entre le 1er et le 30 juin : 52 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic (minimum horaire : 8,11 euros) ;

A partir du 1er juillet : 36 % du salaire brut dans la limite de 4,5 Smic (minimum horaire abaissé à 7,30 euros).

## Activité partielle de longue durée (APLD)

Le montant horaire minimal de l'allocation devant être versée par l'employeur dans le cadre de l'APLD est remonté à 8,11 euros (au lieu de 7,30 euros comme prévu initialement).. L'objectif est de maintenir l'attractivité de l'APLD, qui offre une meilleure prise en charge moyennant certains engagements en matière d'emploi.

► Dans le cadre de l'APLD, les salariés perçoivent en effet une indemnité de 70 % de leur rémunération horaire brute dans la limite de 4,5 Smic (plancher horaire de 8,11 euros). **L'employeur perçoit quant à lui une allocation de 60 % dans la limite de 4,5 Smic, avec désormais un plancher de 8,11 euros.** Attention : tant que les règles applicables à l'activité partielle de droit commun sont plus favorables (allocation employeur de 70 %), l'employeur se voit appliquer les règles de droit commun qui lui seraient applicables s'il n'était pas en APLD.

La mise en application de la règle selon laquelle l'indemnité versée au salarié ne peut excéder son salaire net habituel est différée au 1er juillet prochain.

► C'est également au 1er juillet qu'entrera en vigueur la nouvelle durée d'autorisation de mise en activité partielle. A compter de cette date, cette autorisation sera accordée pour trois mois (renouvelables dans la limite de six mois), consécutifs ou non sur une période de 12 mois consécutifs. En cas de sinistre ou d'intempéries à caractère exceptionnel, la durée maximale sera de six mois, renouvelable une fois.





# Elections au CSE

## Établissements distincts : le tribunal doit rechercher l'autonomie effective des chefs d'établissements

La Cour de cassation continue de construire sa jurisprudence relative aux établissements distincts dans le cadre de la mise en place des CSE. Dans deux arrêts en date du 9 juin 2021, les juges précisent le rôle du tribunal judiciaire, saisi en cas de contestation de la décision de l'administration en la matière.

La Direccte (dorénavant la Dreets) est l'autorité administrative saisie en cas de contestation de la détermination des établissements distincts par décision unilatérale de l'employeur (C. trav., art. L. 2313-5).

Dans les deux affaires, l'employeur a fixé par décision unilatérale les établissements distincts dans le cadre de la mise en place du CSE, décisions contestées par les syndicats, et annulées par la Direccte. Pour la première affaire, l'employeur opte pour un CSE unique, et suite à contestation, la Direccte fixe à trois le nombre d'établissements distincts. En revanche, pour la seconde affaire, l'employeur dénombre sept établissements distincts, mais l'autorité administrative tranche en faveur d'un CSE unique. Les deux décisions administratives sont contestées devant le tribunal judiciaire.

La Cour de cassation a rappelé que, selon l'article L. 2313-4, lorsqu'ils résultent d'une décision unilatérale de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

Dans la première affaire, le tribunal d'instance avait débouté l'employeur de sa contestation contre la décision de la Direccte au motif qu'il est "manifeste que cette décision a été rendue après une étude sérieuse des éléments fournis par les parties, qu'elle est en outre motivée en droit, en ce qu'elle rappelle les critères essentiels pour les appliquer à la situation de fait et qu'en particulier l'autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service a bien été prise en compte dans l'analyse de la situation de l'entreprise". La cour de Cassation a estimé le tribunal judiciaire ne pouvait se contenter de constater que l'autorité administrative a procédé à une "étude sérieuse" des éléments fournis par les parties sans expliquer en quoi ces éléments sont constitutifs d'une réelle autonomie de décision suffisante, permettant l'exercice effectif des missions du CSE.

Même sanction dans la seconde affaire. Cette fois-ci, pour annuler la décision de la Direccte, le juge a retenu deux exemples de délégations de pouvoir donnant au directeur d'établissement "une autorité sur l'ensemble du personnel employé dans votre établissement. Vous assurez la gestion du personnel dans le cadre des procédures prévues par l'association", ainsi que la preuve de la mise en pratique de ces délégations par la production de la négociation d'une rupture conventionnelle par un directeur, la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle par un autre, et une convocation à un entretien préalable de licenciement émise par un troisième.

Pour la Cour de cassation, ces éléments ne suffisent pas à caractériser l'existence d'établissements distincts. A nouveau la Cour rend exactement la même décision, dans les mêmes termes. Aussi, le juge se doit de rechercher, au regard des éléments produits par l'employeur et les organisations syndicales, la réalité de l'autonomie de décision suffisante des directeurs en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service, permettant l'exercice effectif des prérogatives du CSE. Il apparaît dans ce cas, que les quelques exemples de délégations issus de divers établissements sont insuffisants pour caractériser une réelle autonomie permettant l'exercice effectif des prérogatives du CSE.

*EBB*



# DESIGNATION DE DELEGUE SYNDICAL

- La plupart d'entre vous ont été désignés en tant que délégués syndicaux CFE CGC après avoir obtenu 10% d'audience personnelle en tant que candidats lors du premier tour des dernières élections de vos entreprises et, bien sûr, une fois que la CFE CGC avait obtenu les 10% nécessaires à établir sa représentativité.
- Il arrive que, parmi les candidats du premier tour, aucun, ayant obtenu 10% des suffrages exprimés dans le collège où il a été présenté, ne souhaite devenir délégué syndical.
- Lorsque l'ensemble des candidats qui ont obtenu au moins 10 % des suffrages dans leur collège aux élections professionnelles ont renoncé à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats qui n'ont pas obtenu 10 % (article L 2143-3 du code du travail).
- La question qui s'est posée était de déterminer le moment où est supposée intervenir cette renonciation ? Un syndicat peut-il désigner un candidat qui ne remplit pas la condition d'audience électorale de 10% avant que tous les autres n'aient effectivement renoncé à leur droit d'être délégué syndical ? C'est à cette question qu'a répondu la Cour de cassation dans un récent arrêt du 9 juin 2021.
- L'article L.2143-3 du code du travail traite trois situations susceptibles d'intervenir dans le cadre de la désignation des délégués syndicaux :
  - -1-celle de l'absence de candidats présentés par l'organisation syndicale ayant recueilli 10 % des suffrages à titre personnel dans leur collège ;
  - -2-celle où il ne resterait dans l'entreprise ou dans l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces mêmes conditions ;
  - -3-et celle dans laquelle l'ensemble des élus ayant obtenu 10 % des suffrages renoncerait par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.
- Si l'organisation syndicale représentative se trouve face à l'une de ces hypothèses, alors elle peut désigner un délégué syndical :
  - -parmi les autres candidats ;
  - -ou à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ;
  - -ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.
- Dans l'affaire examinée le 9 juin, un syndicat (Force Ouvrière) avait désigné une salariée, candidate n'ayant pas atteint les 10 % des suffrages requis, en qualité de déléguée syndicale au sein d'une UES.(périmètre des élections) Le syndicat justifiait cette désignation par le fait que tous ses élus et candidats qui remplissaient le critère d'audience avaient renoncé à leur droit d'être désignés délégué syndical.
- L'employeur, qui a constaté que les lettres de renonciation produites par le syndicat étaient postérieures à la désignation litigieuse, a saisi la justice et demandé l'annulation de cette désignation. Il soutenait que le syndicat aurait dû désigner prioritairement l'un des 21 candidats qui remplissaient la condition d'audience électorale dans cet établissement et que les renonciations de ces candidats étaient sans portée sur la désignation contestée, dès lors qu'elles avaient été établies postérieurement à cette désignation.
- Il fallait que les candidats ayant obtenu 10 % des suffrages renoncent à leur droit avant cette désignation
- La Cour de cassation a donné raison à l'employeur en jugeant que le syndicat ne pouvait pas se prévaloir d'une renonciation de ses élus et candidats ayant obtenu un score électoral de 10 % des suffrages à leur droit d'être désigné délégué syndical, dès lors que celle-ci est intervenue postérieurement à la désignation de la salariée en cette qualité.

EBB



# Covid-19 et sortie de crise sanitaire

La loi n° 2021-689 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire (L. n° 2021-689, 31 mai 2021, JO : 1 juin) organise, pour la période entre le 2 juin et le 30 septembre 2021, le régime juridique de la sortie de l'état d'urgence sanitaire. Ce texte prend le relais du régime juridique de l'état d'urgence qui a pris fin le 1er juin.

L'article 8 XI de la loi prolonge les mesures prévues par l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 qui permet à l'employeur, par décision unilatérale, d'imposer la prise ou de modifier la date de jours de réductions de travail, de jours de repos liés au forfait jours et de jours affectés sur le compte épargne temps.

Ainsi, par dérogation à l'accord ou à la convention collective instituant un dispositif de réduction du temps de travail ou un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre de l'aménagement du temps de travail prévue aux articles L. 3121-41 et suivants du code du travail, l'employeur peut :

- imposer la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos au choix du salarié acquis par ce dernier ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos.

L'employeur peut également, par dérogation aux dispositions du code du travail relatives aux conventions de forfait et notamment à l'article L. 3121-64 du code du travail, et aux stipulations conventionnelles applicables au salarié dans l'entreprise, l'établissement ou la branche :

- décider de la prise, à des dates déterminées par lui, de jours de repos prévus par une convention de forfait ;
- modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait.

Enfin, par dérogation aux dispositions du code du travail sur le compte épargne-temps (CET) et notamment les articles L. 3151-3 et L. 3152-2, et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, l'employeur peut imposer que les droits affectés sur le CET du salarié soient utilisés par la prise de jours de repos, dont il détermine les dates.

Pour rappel, plusieurs autres conditions doivent être respectées :

- l'intérêt de l'entreprise doit être justifié eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ;
- le CSE doit être informé sans délai et par tout moyen ;
- un délai de prévenance d'au moins un jour franc doit être appliqué ;
- le nombre total de jours de repos dont l'employeur peut imposer au salarié la prise ou dont il peut modifier la date ne peut être supérieur à 10.

La période de prise des jours de repos imposée par l'employeur, dans le cadre de la réduction du temps de travail, de l'aménagement du temps de travail, d'une convention de forfait ou d'un CET est prorogé jusqu'au 30 septembre 2021.

Par ailleurs, les dérogations temporaires en matière de fixation et de modification des dates de départ en congés payés sont également prolongées.





# Télétravail de crise

Un an après avoir réalisé une première consultation sur le télétravail en temps de crise, le réseau Anact-Aract a lancé, de février à avril 2021, une nouvelle enquête auprès des télétravailleurs pour apprécier les évolutions des pratiques et leurs effets".

Après une année de télétravail massif, entrecoupée de périodes de confinement, les conditions ont-elles été réunies pour que les télétravailleurs s'organisent de manière plus satisfaisante, plus efficace, et plus propice à la conciliation des temps ? Qu'est-ce que les collaborateurs, les managers, les collectifs de travail ont appris ?

## 1. Equipement de travail, adaptation de l'activité, expérience : des facteurs facilitant le télétravail

Près de trois-quarts des répondants estiment aujourd'hui disposer d'un environnement matériel adapté (72 % contre 67 % en 2020) et d'outils numériques adéquats (95 % contre 87 % en 2020). En la matière, plus l'habitude du télétravail est ancienne, plus l'aménagement de l'environnement physique est jugé adapté. A noter ici : seuls 20 % des répondants témoignent d'une prise en charge par l'entreprise des surcoûts liés à ce mode d'organisation.

49 % déclarent que leurs activités de travail ont été adaptées ou redéfinies – avec, là encore, un niveau plus marqué pour les salariés qui pratiquaient le télétravail avant la crise. L'an passé lors d'une consultation auprès d'une population présentant les mêmes caractéristiques, 77 % des répondants témoignaient que leurs objectifs et missions avaient été revus dans les premiers mois de la crise.

Cet aménagement des activités et missions moins fréquent en 2021 n'a, semble-t-il, pas affecté la capacité des répondants à réaliser leurs tâches puisque 77 % s'estiment en mesure de réaliser l'ensemble de leur activité à distance (contre 61 % il y a un an). Ils sont plus nombreux que l'an dernier à se sentir efficaces au travail (53 % contre 35 % en 2020).

81 % des répondants estiment qu'ils parviennent à concilier vie personnelle et travail (dans une période plus favorable que l'an passé dans la mesure où les enfants étaient à l'école) avec la possibilité pour 64 % d'entre-eux de réduire ou modifier leurs horaires. Le sentiment d'une bonne conciliation des temps apparaît plus marqué parmi les non-manageurs (84 %) et les non-cadres (85 %).

## 2. Des fonctionnements collectifs affectés par la distance, des risques pour la santé

Malgré les améliorations rapportées par les répondants, plusieurs effets du télétravail de crise sont préoccupants :

Les relations de travail semblent significativement affectées : pour 37 % des répondants (contre 17 % en 2020), elles se sont plutôt dégradées.

**Autres signaux d'alerte:** - le sentiment de "travailler plus" ressenti par 63% des répondants (67 % pour les managers) - ce qui représente une évolution nette par rapport aux 48 % des répondants de l'année précédente ;

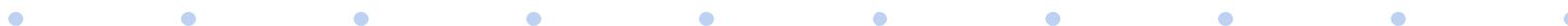
-la sur connexion pour 64% d'entre eux (y compris ceux qui avaient une pratique ancienne du télétravail) ;

-un sentiment de fatigue pour 50 % d'entre-eux (35 % en 2020) ;

-de l'isolement pour 40 % ;

-des appréhensions à l'idée de retourner sur site pour 39%.

( Source ANACT)





# Assurance Chômage

Dans une décision du 25 novembre 2020, le Conseil d'Etat avait annulé les dispositions prises par décret concernant les nouvelles modalités de calcul de l'allocation et de la durée d'indemnisation de l'assurance chômage, ainsi que celles portant sur la mise en place d'un dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage.

Courant mai 2021, la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, la Fédération Nationale des Guides Interprètes et Conférenciers, FO et l'Unsa ont engagé des recours en référé suspension contre le décret n°2021-346 du 30 mars 2021 relatif à l'assurance chômage dont certaines dispositions doivent entrer en vigueur le 1er juillet prochain. L'audience publique s'est tenue au Conseil d'État jeudi 10 juin 2021. Pendant plus de trois heures, dans la salle du contentieux du Palais royal, les avocats représentant les organisations syndicales ont fait face aux représentants du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, devant la juge des référés en charge de l'affaire.

Dès le 1er juillet, le décret a prévu que les gens seront plongés dans une précarité accrue avec la réforme du SJR, qui constitue le principal point que le Conseil d'État avait censuré dans sa décision de novembre dernier, à la suite des recours déposés à l'époque par la CFE-CGC, la CGT, FO et Solidaires contre le décret de juillet 2019. A l'époque de ces recours, le juge administratif n'avait pas remis en cause la philosophie même de la réforme, mais avait considéré que ses effets occasionnaient **"une différence de traitement manifestement disproportionnée au regard du motif d'intérêt général poursuivi par la réforme"**

Ce jour 22 juin 2021, la juge des référés au Conseil d'État a donné raison à la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, FO et l'Unsa. La Haute juridiction administrative a décidé de suspendre l'application des nouvelles règles de calcul des allocations-chômage pour les salariés qui perdront leur emploi à compter du 1er juillet 2021. La plus haute juridiction administrative "ne remet pas en cause le principe de la réforme", mais elle estime que "les incertitudes sur la situation économique ne permettent pas de mettre en place, à cette date, ces nouvelles règles qui sont censées favoriser la stabilité de l'emploi en rendant moins favorable l'indemnisation du chômage des salariés ayant alterné contrats courts et inactivité.

**Près de sept mois après la décision au fond du 25 novembre dernier sur le décret de juillet 2019, c'est une nouvelle déconvenue pour le ministère du Travail sur ce dossier de l'assurance chômage. La juge des référés considère notamment que "la situation économique est trop incertaine pour une application immédiate de la réforme" et pointe le fait que le bonus-malus n'entrera pas effectivement en vigueur au même moment que la réforme du salaire journalier de référence. "Les recours 'au fond' des syndicats contre le décret [...] seront jugés par le Conseil d'État d'ici quelques mois."**

La Ministre du Travail a déclaré à la suite de l'ordonnance du Conseil d'Etat que : « *le Conseil d'Etat nous demande d'attendre encore un peu* » et *"censure uniquement la date d'entrée en vigueur"*. *"On va examiner les réponses qu'on peut apporter pour rassurer sur la reprise économique et la dynamique de l'emploi" afin de permettre "une application rapide de la réforme"* .

# Pour conclure....

Une question ? Un doute ? **Seuls les adhérents à jour de cotisation de l'année en cours ont accès au service juridique.**

Si vous me questionnez par écrit, **merci d'être concis et précis.**

Le plus souvent les réponses à vos questions se trouvent **dans vos accords d'entreprise, le contrat de travail , ou la convention collective dont relève l'entreprise, vérifiez-les au préalable.**

Evitez les questions imprécises ou généralistes.

Joignez **dans leur intégralité** les pièces à l'appui de vos questions.

Service Juridique : 01-55-30-13-33 (de 10h00 à 13h00)  
[elisabeth.bonabriche@cfecgc.fr](mailto:elisabeth.bonabriche@cfecgc.fr)

**Merci de noter que la permanence Juridique de la Fédération sera fermée entre le 2 et le 22 aout 2021.**



je vous souhaite un excellent été et de joyeuses  
Vacances, tout en étant attentif à votre santé et à celle  
des autres

*Elisabeth BONA-BRICHE*

