

ÉDITORIAL

Depuis plusieurs mois, alors que les incertitudes se multiplient, la politique économique internationale du Président Trump sème un vent de panique sur le commerce mondial et sur les acteurs qui y sont les plus exposés. De nombreux secteurs de notre économie sont concernés : le transport maritime en est un rouage essentiel et serait mis en difficulté par un recul des échanges internationaux. L'agro-alimentaire, la filière vins & spiritueux et les industries du luxe « made in France » pourraient connaître une baisse de leurs volumes de vente sous la pression de droits de douane excessifs. Certains biens de consommation ou matières premières largement importés pourraient voir leurs prix subir une forte inflation ou rogner les marges et les résultats des entreprises françaises.

Le risque d'une réorientation des exportations chinoises des Etats-Unis vers l'Europe ne serait pas non plus à exclure.

Pour anticiper, échangez régulièrement avec votre direction, argumentez sur la réalité des chiffres... Un tel travail d'analyse croisé permet de comprendre les choix, de les questionner, parfois de les infléchir. Dans une période où les annonces se succèdent sans toujours laisser place à la discussion, remettre le dialogue au cœur des pratiques est nécessaire plus que jamais. A ce titre, le rôle des représentants du personnel, accompagnés de leur expert, consiste à s'assurer que l'entreprise ne surenchérit pas dans un environnement encore très instable.

Bonne lecture !



La e-letter de Secafi, une publication Groupe ALPHA

Directrice de la publication :
Estelle Sauvat, Directrice générale Groupe ALPHA & SECAFI
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com) : <http://www.secafi.com>



Éclairage

Le contexte économique impose de multiplier les échanges avec les dirigeants et les décideurs sur la santé de leur entreprise



Comment se porte mon entreprise, à quels enjeux économiques fait-elle face aujourd'hui ? s'interrogent de nombreux représentants du personnel. L'accélération des défaillances d'entreprises en 2024, pour atteindre un niveau record depuis plus de 15 ans, et les perspectives encore dégradées de 2025 exigent plus que jamais une vigilance accrue des élus. Le nombre de défaillances d'entreprises est en effet attendu en hausse, et les emplois menacés restent à un niveau élevé, sans compter les impacts à venir, encore difficile à cerner avec précision, de la hausse des droits de douane américains sur l'activité de nombreuses entreprises ! « Si l'information-consultation sur la situation économique reste un socle indispensable pour les représentants du personnel accompagnés de leur expert, cette photographie annuelle peut ne plus suf-

fire à leur apporter toutes les réponses dans un contexte mouvant et qui se durcit, » observe Victor Payan, consultant Secafi spécialisé dans les restructurations d'entreprises. Sa préconisation ? Organiser des points réguliers avec la direction, notamment sur les carnets de commandes et les prévisionnels de trésorerie, afin d'être en capacité de surveiller les risques de cessation des paiements. Pour le consultant, la détection des signaux faibles – ou moins faibles – augurant des difficultés de l'entreprise est désormais incontournable, l'anticipation permettant d'être le mieux préparé possible en cas de cessation des paiements ou de restructuration. « S'ils ne le font pas déjà, les représentants du personnel doivent travailler de manière étroite et régulière avec leur expert, dans le cadre d'un véritable accompagnement au fil de l'année, souligne à son tour Eloïse Philibert-Banc, consultante Secafi. L'expert peut regarder les ordres du jour ou aider à les rédiger, analyser les réponses dans les PV de CSE, guider les élus sur des questions à poser et même fournir une liste de documents à demander à la direction, bref, les aider dans l'appréhension des enjeux économiques au plus près de l'actualité. »

Le suivi des prêts garantis par l'Etat (PGE) est aussi un sujet d'attention : la situation de trésorerie de mon entreprise permet-elle d'y faire face ? Alors que les remboursements des PGE ont démarré en 2023 et que la majorité de ces prêts arriveront à échéance en 2026, l'évolution de cet endettement et de la manière dont il pèse sur les comptes d'une entreprise est loin d'être anodin. Si la valeur ajoutée de l'expert à déceler le risque en amont est importante, son rôle en cas de problèmes économiques avérés l'est tout autant. À l'oc-

casion de certaines négociations qui traduisent une situation financière dégradée comme les accords de performance collective (APC), les ruptures conventionnelles collectives (RCC), ou l'activité partielle de longue durée (APLD), il pourra aider les élus à estimer le degré de difficultés de l'entreprise mais aussi, et surtout, les aider à être entendus, quel que soit le scénario. Et si la cessation des paiements se profile, il pourra activer d'autres outils. « En cas de procédure collective sauvegarde

“ Si l'information-consultation sur la situation économique reste un socle indispensable pour les représentants du personnel accompagnés de leur expert, cette photographie annuelle peut ne plus suffire à leur apporter toutes les réponses dans un contexte mouvant et qui se durcit. ”

ou redressement judiciaire, les élus perdent tous leurs repères car la situation est inédite, avec de nouveaux interlocuteurs et des règles qui changent, alors que, justement dans un tel contexte, ils doivent pouvoir peser sur les décisions le plus tôt possible, observe Victor Payan. L'expert doit les aider à anticiper et les accompagner tout au long des procédures. » Chaque situation étant particulière, il pourra s'appuyer sur le véhicule juridique le plus approprié selon le contexte de l'entreprise, du droit d'alerte économique à une mission contractuelle

en passant par l'appui à la négociation : « Il y a toujours une solution adaptée ! » résume Eloïse Philibert-Banc.



Pour revoir tous les épisodes de notre programme de webinars dédiés aux enjeux de votre mandat et vous apportant les préconisations de nos experts, rendez-vous sur notre chaîne sur laquelle vous retrouvez tous les replays « Les incontournables » de votre quotidien d'élue et d'élue de CSE.

CLIQUEZ ICI



Trois questions à...

...

Nicolas Cauchy,

Directeur général
de Prometée



La compréhension du modèle économique de l'entreprise est une clé indispensable pour les élus tout au long de leur mandat

Parmi les nombreux thèmes de formation incontournables pour les élus, quelle place tient la formation aux enjeux économiques de l'entreprise ?

La compréhension du modèle économique de l'entreprise est très importante pour le CSE, en premier lieu pour rendre un avis éclairé dans le cadre de l'information-consultation obligatoire sur la situation économique et financière de l'entreprise. Le travail confié à l'expert dans ce cadre sera d'autant mieux ciblé. Connaître le modèle économique et être en capacité d'évaluer la performance de l'entreprise permettent aussi d'alimenter au quotidien, de manière plus pertinente, les échanges avec la direction. Et, bien sûr, de nourrir un certain nombre de négociations, comme les NAO ou les négociations sur les dispositifs de partage de la valeur ajoutée.

Comment aborder la formation sur un sujet a priori technique et qui peut rebuter ?

Toute l'ingénierie pédagogique de Prometée vise à une appropriation simple et intuitive de notions en effet parfois complexes, grâce à des cas concrets, des mises en situation, jusqu'à un jeu de plateau ! L'idée n'est pas de se former à la comptabilité, mais de mieux décrypter des mécanismes et de comprendre leurs impacts concrets sur l'emploi, les investissements, la participation... Et quand cela est possible, nous coopérons avec Secafi pour que le consultant qui accompagne le CSE sur des missions d'expertise puisse réaliser lui-même la formation et faire le lien avec ses autres interventions.

Dans quel cadre peut se faire cette formation ?

Rappelons que la formation économique des élus, qui peut représenter jusqu'à 5 jours et qui est financée par le budget de fonctionnement du CSE, est un droit. Elle est consacrée en partie au fonctionnement du CSE, mais aussi aux enjeux de modèle économique de l'entreprise. Lorsque ce droit à formation est déjà utilisé, il reste possible de réaliser des modules de 1 ou de 2 journées uniquement consacrés à la compréhension des comptes.

L'actu juridique avec Atlantes

La présomption de démission d'un salarié protégé nécessite une autorisation préalable de l'inspection du travail

Le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un certain délai est présumé démissionnaire (Code du travail, art. L. 1237-1-1). En effet, lorsque l'employeur constate que le salarié a abandonné son poste et « entend » faire valoir la présomption de démission, il le met en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours (C. trav., art. R. 1237-13).

Si le Code du travail ne prévoit aucune disposition spécifique de demande d'autorisation administrative en cas de démission présumée d'un salarié protégé, la Cour d'appel de Paris a jugé que ce mode de rupture du contrat de travail, qui fait intervenir l'employeur, ne dispense pas ce dernier de solliciter l'inspection du travail. Ainsi, pas de démission présumée du salarié protégé sans autorisation de l'inspecteur du travail.

CA Paris 6-3-2025 no 24/02319, SAS Charles Services c/ F

L'autorisation de licenciement d'un salarié protégé n'empêche pas nécessairement celui-ci de demander la nullité de son licenciement

Pour mémoire, le salarié protégé ne peut être licencié que si l'inspection du travail l'autorise.

Ainsi, le juge judiciaire ne peut, en principe, apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement d'un salarié protégé autorisé par l'inspecteur du travail sans méconnaître le principe de séparation des pouvoirs.

Il reste toutefois compétent pour examiner les manquements de l'employeur antérieurs au licenciement (Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 10-20.584).

Dans cette affaire, un salarié protégé avait été licencié pour motif économique, sur le fondement d'une autorisation administrative confirmée par le juge administratif. Il avait ultérieurement saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la nullité de son licenciement invoquant, entre autres, l'absence de visite médicale de reprise à la suite de son accident du travail, à l'origine de plusieurs arrêts de travail étalés sur six mois.

Selon lui, son contrat ne pouvait être valablement rompu dans la mesure où, à défaut de visite de reprise, celui-ci était toujours suspendu (Cass. soc., 15 oct. 2014, n° 13-14.969).

Selon l'employeur, l'autorité de la chose jugée attachée à la décision du juge administratif ayant confirmé l'autorisation de licenciement s'imposait. Selon la chambre sociale, le juge judiciaire demeurerait bien « compétent pour apprécier [...] le non-respect par l'employeur des dispositions des articles L. 1226-7 et L. 1226-9 du Code du travail en l'absence de visite de reprise après l'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ». L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel qui devra apprécier la légitimité du licenciement au regard de cette irrégularité (elle pourra, le cas échéant, en prononcer l'annulation sur le fondement des règles protectrices prévues pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles trav., art. L. 1226-13), ceci incluant comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 26 mars, le non-respect de l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise à l'issue d'un arrêt de travail d'origine professionnelle (C. trav., art. R. 4624-31).

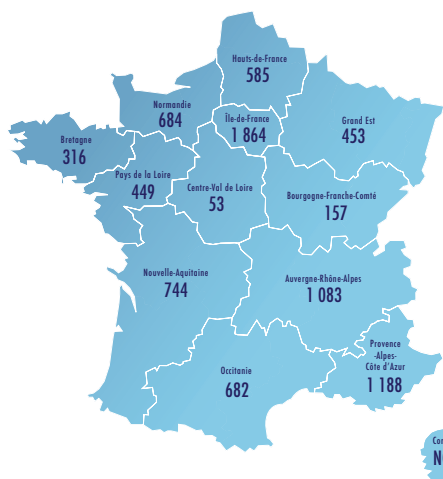
Cass. soc., 26 mars 2025, n° 23-12.790 F-B

ATLANTES
AVOCATS
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉ

BON À SAVOIR

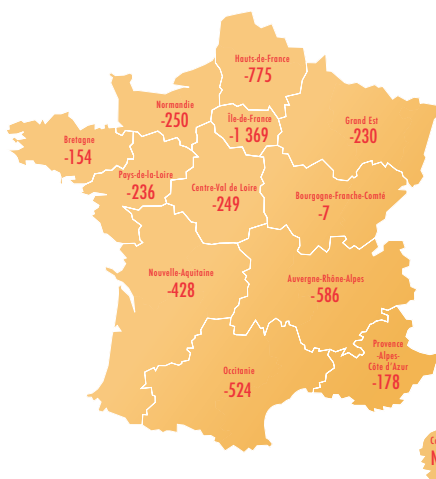
Annonces cumulées de créations d'emplois en mars 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en mars 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

En mars 2025, les prix à la consommation augmentent de

0,2%
sur un mois et de
+0,8%

sur un an. L'inflation sous-jacente sur un an s'établit à +1,3 % en mars 2025.

(Source : Insee, Informations Rapides | 15 avril 2025 | n° 92)

Vu pour vous...

« TRAVAIL : MUTATIONS, ENJEUX ET PERSPECTIVES. DIALOGUES POUR L'AVENIR »

Vous êtes déjà très nombreuses et nombreux à avoir regardé, en direct ou en différé, la 5e édition des Débats d'aujourd'hui, Transformations de demain » organisée par le Groupe Alpha à la Maison de l'Océan, le 17 avril dernier.

Retour en images & verbatim



« L'augmentation de l'âge de départ à la retraite augmente mécaniquement le taux d'emploi, mais aussi la précarité et le chômage. Actuellement, 50 % des personnes partent à la retraite sans être en emploi. [...]. Cela fait des années que nous demandons une négociation sur le temps partiel. »

Sophie Binet, Secrétaire générale de la CGT

« Il est crucial de changer la perception des seniors dans le monde du travail. Les responsabilités des entreprises concernant le chômage et les préretraites sont souvent contournées. Il serait pertinent de mesurer l'empreinte économique des entreprises en matière sociale. [...]. Avec les Ordonnances Travail, on a perdu les capteurs de proximité essentiels pour beaucoup de sujets dans les entreprises. »

Estelle Sauvat, Directrice générale du Groupe Alpha



« Les ordonnances de 2017 ont détruit une grande partie de la force du dialogue social en entreprise, notamment en réduisant considérablement le rôle des délégués de proximité. [...]. Elles ont affaibli le dialogue social en fusionnant les instances de représentation du personnel. Il est nécessaire de revisiter ces ordonnances pour rééquilibrer les rapports de force dans les entreprises. »

Pierre Ferracci, Président du Groupe Alpha

« Les personnes de plus de 55 ans qui se retrouvent au chômage sont totalement démonétisées sur le marché de l'emploi. Il est essentiel de respecter leurs désirs et envies au-delà d'un certain âge, tout en favorisant la transmission des compétences. Nous proposons une diminution du temps de travail accompagnée d'une diminution bonifiée de la rémunération. »

François Hommeril, Président de la CFE-CGC



« Le taux d'emploi des seniors augmente lorsque l'âge légal de départ à la retraite est repoussé, car cela incite les entreprises à investir davantage dans la formation de ces travailleurs. [...]. Nous proposons des allègements de charges pour les entreprises qui embauchent des seniors, afin de rééquilibrer le coût de ces travailleurs par rapport à des employés plus jeunes. »

Amir Reza-Tofighi, Président de la CPME

ET POUR CELLES ET CEUX QUI NE L'ONT ENCORE VUE, RDV ICI.

