

## ÉDITORIAL

**L**a désindustrialisation massive a laissé des cicatrices, et réindustrialiser exigera un effort considérable et coordonné : formation, investissement, cohésion sociale, etc., sans naïveté aucune sur les enjeux de concurrence internationale. Le contexte instable provoqué par les décisions hâtives outre-Atlantique accentue l'incertitude économique et sociale qui ne touche pas que les secteurs industriels et crée de fortes inquiétudes en France et en Europe. Un climat que l'on sait délétère pour les entreprises. Sans parler de l'arrivée massive de produits chinois sur le sol européen à des coûts de fabrication hors-norme et des impacts, encore mal mesurés, de la transition numérique et technologique.

Et c'est aujourd'hui, plus que jamais, au plus près du terrain de celles et ceux qui créent la richesse, qu'il est temps de réunir dirigeants, salariés et leurs représentants pour réfléchir, anticiper et organiser ces transitions de manière soutenable. C'est dans ce climat de confiance, en mettant enjeux, problématiques et propositions sur la table, que pourra s'engager un dialogue social de qualité, n'excluant aucun sujet, prospectif et intégrant tous les profils travaillant dans l'entreprise, jusqu'aux acteurs sous-traitants.

Le temps est plus que venu du partage d'informations, de l'arrimage des représentants de celles et de ceux qui produisent et de discussions claires et précises sur les conséquences des décisions économiques et stratégiques sur le corps social. Les représentants du personnel, accompagnés de leur expert, y sont prêts.

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](mailto: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

# Les représentants du personnel doivent s'armer face à la guerre commerciale



Menace de droits de douane américains de 50%, bannissement du cognac des duty free chinois, dénonciation des mesures d'inclusion et de diversité pour les entreprises travaillant avec les agences gouvernementales américaines... Comment les représentants du personnel peuvent-ils s'emparer du sujet complexe de la guerre commerciale qui fait rage et anticiper les risques susceptibles de peser sur leur entreprise ? « Il faut déjà prendre conscience qu'entre annonces et contre-annonces, la situation varie constamment, observe Xavier Delpeyroux, consultant Secafi. Il est donc important de savoir de quoi on parle et d'analyser de manière précise les impacts potentiels sur la planification et l'organisation du travail. » Alors qu'aux Etats-Unis, une phase de désescalade s'était ouverte le 9 avril, avec l'annonce par Donald Trump d'une pause de 90 jours sur les taxes douanières réciproques, le revirement, fin mai, du président américain a fait l'effet d'une nouvelle douche froide. Jusqu'à nouvel ordre, c'est une



taxe de 50% que les exportations européennes pourraient supporter à partir du 9 juillet, si les négociations n'aboutissent pas. « *Le contexte reste très instable, résume Jade Castaner, chargée d'études économiques au Centre Etudes & Data (CED) du Groupe Alpha. Ce qui est certain, c'est que nous sommes entrés dans une nouvelle ère très protectionniste pour le commerce international, qui entraîne un certain attentisme, avec des conséquences possibles sur les recrutements, les investissements et le moral des entreprises.* »

Autre sujet sensible : la remise en cause des politiques inclusion et diversité par le gouvernement américain, qui concerne tous les contractants avec des agences américaines. Impossible désormais

d'appliquer des mesures sociales établies sur la base de critères raciaux, de genre, ou liées au handicap... « *Cela ne concerne probablement qu'une petite part des sociétés françaises exportant aux Etats-Unis, mais en théorie, elles sont supposées ne plus appliquer leurs accords en matière de diversité et d'inclusion, explique Antoine Rémond, responsable du Pôle Etudes & Prospective au sein du CED. A ce jour, il est difficile de savoir comment elles vont réagir. Mais des groupes européens, comme SAP ou de grands cabinets de conseil internationaux, qui disposent d'effectifs massifs aux Etats-Unis, ont d'ores et déjà annoncé se conformer à ces nouvelles règles\**. »

Dans sa dernière note de conjoncture, le CED évoque une dizaine de points d'attention sur la situation économique des entreprises dont, entre autres, le ralentissement de la croissance mondiale, les

investissements européens massifs dans la défense ou la remontée du chômage en France, et, bien évidemment, l'escalade de la guerre commerciale. Autant de sujets sur lesquels un dialogue doit s'instaurer entre les représentants du personnel et les directions pour comprendre les impacts possibles sur l'emploi, la compétitivité, les investissements, la stratégie... « *Le débat sur la hausse des droits de douane doit avoir lieu en CSE, mais également en*

“ Ce qui est certain, c'est que nous sommes entrés dans une nouvelle ère très protectionniste pour le commerce international, qui entraîne un certain attentisme, avec des conséquences possibles sur les recrutements, les investissements et le moral des entreprises. ”

*comité de groupe et en comité européen quand ils existent, afin d'avoir la vue la plus complète possible sur l'exposition de chaque activité au marché américain ou chinois, et de bien comprendre la chaîne d'approvisionnement, insiste Sarah Bown, consultante Secafi. Les entreprises doivent être mises au défi et au clair sur leurs scénarios, leurs marges de manœuvre et leurs plans d'action, par ligne de produit.* »

Quelle capacité de négociation avec les fournisseurs ? Peut-on revoir les process de production pour réduire les coûts ? Faut-il repenser ses gammes de produits et monter encore plus en gamme ou chercher de nouveaux débouchés à l'export ? Les réponses envisageables pour contrer la hausse des droits de douane sont multiples, avec des conséquences potentiellement très différentes. La hausse des prix, possible dans certains segments du luxe,

est hors de portée de nombreux autres secteurs industriels. Idem pour la baisse des marges, qui ne peut pas, en outre, compenser totalement des hausses de droits de douane significatives. Quant à la relocalisation d'une partie de la production aux Etats-Unis ou dans une zone moins taxée, certains industriels commencent à l'envisager sérieusement. « *Dans les vins et spiritueux par exemple, on évoque l'installation de lignes d'em-bouteillage aux Etats-Unis ou en Chine, note Xavier Delpeyrou. Mais avec quelles conséquences sur l'emploi en France ? On est peut-être à l'aube de restructurations massives en Europe, mais on manque de visibilité.* »

Si plusieurs groupes français ont d'ores et déjà annoncé à grand renfort

médiatique la poursuite d'investissements massifs aux Etats-Unis, d'autres rejettent de manière catégorique la possibilité de délocaliser une production européenne aux Etats-Unis ou en Chine. Chez Moët Hennessy (Groupe LVMH), la direction vient d'annoncer la suppression de 10% de sa masse salariale au niveau mondial grâce au non-remplacement de départs... Dans cette cacophonie médiatique, il est indispensable pour les représentants du personnel de surveiller les signaux faibles, avec l'aide de leur expert : évolution des carnets de commandes, niveaux des stocks dans l'entreprise et chez les revendeurs, mais aussi recours à l'activité partielle de longue durée. « *C'est également l'occasion de questionner l'entreprise sur sa gestion des risques fiscaux et des risques sociaux au sens large,* » observe Sarah Bown.

\*Lire la dernière Note de conjoncture du CED [Ici](#)

## L'actu juridique avec Atlantes

### CSE - Activités sociales et culturelles – chèques cadeaux : l'employeur peut-il distribuer des chèques cadeaux en plus de ceux distribués par le comité ?

Oui, mais à condition d'avoir reçu délégation expresse du CSE l'autorisant à remettre les chèques cadeaux aux salariés en son nom. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en présence d'un comité social et économique, seul ce dernier peut, en principe, remettre des chèques cadeaux aux salariés. Cependant, le comité peut aussi déléguer cette mission à l'employeur, qui doit pouvoir alors prouver cette délégation. Si, au sein d'une entreprise de plus de 50 salariés, l'employeur distribue des chèques cadeaux en plus de ceux distribués par le comité, il lui faudra ainsi avoir reçu délégation expresse de ce comité l'autorisant à remettre les chèques cadeaux aux salariés en son nom.

Dans cette affaire, dans une entreprise de plus de 50 salariés avec un CSE constitué, l'entreprise avait distribué elle-même des chèques cadeaux de 50 ou 100€ à ses salariés, en plus de ceux délivrés par le comité, et ce à l'occasion des fêtes de Noël. Mais l'entreprise l'a fait sans démontrer l'existence d'une délégation expresse de la part du comité afin de gérer les activités sociales et culturelles de l'entreprise et plus précisément de

délivrer des chèques cadeaux aux salariés. Le procès-verbal de comité ordinaire dans lequel l'employeur annonce que la direction complètera jusqu'au maximum légal le montant offert par le comité pour les chèques Cadhoc, ne constitue pas une délégation écrite de la part du comité. Il s'ensuit que l'entreprise ne pouvait pas bénéficier des règles d'exonération sur les cotisations relatives aux chèques cadeaux qui doivent être considérés comme des éléments accessoires de la rémunération des salariés soumis à cotisations sociales, peu important leur montant.

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

### En l'absence de contestation de la désignation du RS au CSE, le salarié reste-t-il protégé ?

Oui. Quelques mois après l'élection du CSE, un salarié assiste à une réunion du CSE à laquelle il est mentionné sur le PV du CSE « désigné par le syndicat ».

Le nouveau directeur décide de mettre fin de manière unilatérale à la désignation du représentant syndical au CSE en surnombre et le salarié concerné n'est plus convoqué au CSE.

Puis ce salarié est convoqué à un entretien préalable au licenciement, mis à pied à titre conservatoire puis licencié pour faute grave.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale en demandant que lui soient reconnus

le bénéfice du statut de salarié protégé ainsi que l'atteinte portée à ses fonctions représentatives par l'employeur en lui retirant unilatéralement et illicitement son mandat sans avoir contesté sa désignation dans le délai requis de quinze jours.

Pour le conseil de prud'hommes comme la cour d'appel, le salarié n'a jamais été protégé car il n'a jamais eu la qualité de représentant syndical au CSE (seul le DS pouvant être RS au CSE dans une entreprise de moins de 300 salariés), sachant que le syndicat n'apporte pas la preuve d'une désignation en bonne et due forme conformément à l'article D. 2143-4 du code du travail (LRAR ou lettre remise contre récépissé).

La Cour de cassation réfute ce raisonnement et retient que le salarié étant présent à la réunion du CSE en qualité de représentant « désigné par le syndicat » en surnombre, sa désignation est purgée de tout vice à l'expiration du délai de contestation.

En d'autres termes, l'employeur n'ayant pas contesté cette désignation en surnombre dans les 15 jours suivant la date à laquelle il en a eu connaissance (la réunion du CSE à laquelle le salarié a assisté), le statut protecteur s'applique.

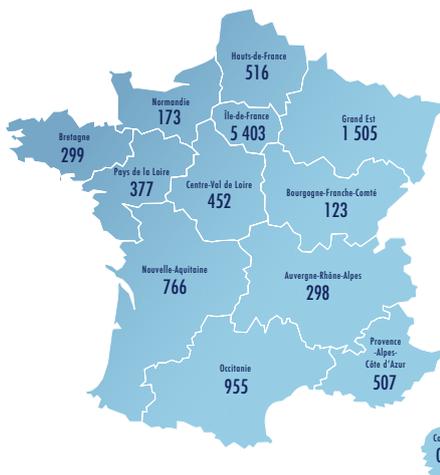
*Cass. soc., 6 mai 2025, n°24-11.158*

**ATLANTES  
AVOCATS**  
CABINET D'AVOCATS ENGAGÉ

## BON À SAVOIR

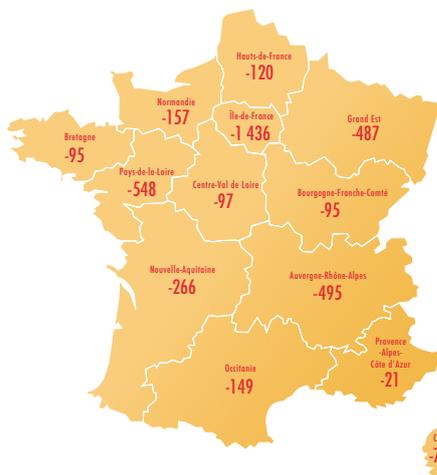
### Annonces cumulées de créations d'emplois en mai 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Annonces cumulées de suppressions d'emplois en mai 2025

(Source : Veille Emploi Secafi)



### Chiffre clé du mois

En mai 2025, la confiance des ménages se dégrade. À

**88,**

l'indicateur qui la synthétise perd 3 points et s'éloigne de sa moyenne de longue période :

**100**

entre janvier 1987 et décembre 2024.

(Source : Insee, Informations Rapides, 23 mai 2025, N° 130)

Vu pour vous...

**NEW**

PLEINS FEUX SUR NOS PUBLICATIONS RÉCENTES D'ORES ET DÉJÀ EN LIGNE

»»» **Un benchmark** sur les mesures visant à accompagner le départ d'une partie des salariés de l'entreprise, que cette politique intervienne à la suite des réorganisations et/ou des problèmes économiques et/ou de la mutation des marchés sur lesquels ils interviennent, réalisé par le Centre Etudes & Data du Groupe Alpha dans un contexte de recrudescence des plans sociaux.



TÉLÉCHARGEZ LA PUBLICATION



»»» **Autre enjeu phare de votre quotidien et de votre mandat : la transition écologique.**

Nos équipes Secafi éditent une nouvelle offre dédiée à votre rôle majeur, en tant que CSE, au cœur de cette transformation clé de notre avenir commun. Cette offre, « **Le CSE, acteur de la transition écologique | Mesurer son empreinte carbone pour mieux agir !** »

ACCESSIBLE ICI SUR NOTRE SITE

»»» **Une plaquette sectorielle de nos équipes Secafi :** « **Au cœur de l'acier : tendances 2025 | Comment l'Europe forge son avenir** », à retrouver en téléchargement gratuit sur notre site. L'occasion d'aborder les défis et enjeux auxquels le secteur sidérurgique est confronté ainsi que les axes du plan d'action européen.



TÉLÉCHARGEZ LA PUBLICATION

»»» **Focus sur « Le CSE dans tous ses états | Guide Pratique et Juridique », écrit par notre partenaire Atlantes Avocats.**



Cette édition 2025 comprend l'ensemble des dispositions issues des ordonnances de 2017 et intègre les évolutions normatives subséquentes ainsi que les retours d'expériences et les jurisprudences concernant la mise en place des CSE et leur fonctionnement. Le bon de commande est accessible sur le site d'Atlantes Avocats.

ACCESSIBLE ICI SUR LE SITE D'ATLANTES

## VOS IDÉES COMPTENT !

Chaque jeudi, Secafi, expert auprès des CSE, anime des webinaires de 45 minutes pour vous aider, en tant qu'élu de CSE, à mieux exercer votre mandat. Pour que ces rendez-vous soient vraiment utiles, nous avons besoin de votre avis !

Nous préparons notre programme pour la période Septembre-Décembre 2025, nous avons en tête quelques thèmes d'actualité mais c'est bien mieux si nos analyses correspondent à vos besoins !

2 MIN

**EN 2 MINUTES CHRONO**, dites-nous quels thèmes vous intéressent, quels formats vous préférez, et comment nous pouvons vous accompagner encore mieux.

**Merci pour votre engagement et votre temps ! Merci pour vos retours à chaque édition !**



PARTICIPEZ À L'ENQUÊTE FLASH ICI