



Novembre 2020

Edito

Metis Expertise Comptable est entièrement dédié aux missions légales et contractuelles, ainsi qu'à la formation et à l'accompagnement des élus du CSE.

Depuis plus de 10 ans, nous avons revendiqué une identité triple :

- *Lier le haut niveau d'expertise à la pédagogie*
- *Faire pour vous du « sur mesure »*
- *Nous constituer comme un outil stratégique à l'usage des représentants du personnel.*

La situation actuelle, sa complexité et l'incertitude qu'elle génère pour les représentants du personnel nous confortent dans cette direction. Aujourd'hui, plus que jamais, vous pouvez compter sur nous.

Mon expérience et mes fonctions passées comme Président de l'Ordre National des Experts-Comptables, ainsi que l'ensemble des compétences dont dispose notre équipe sont à votre disposition.

N'hésitez pas à nous interroger. Nous répondrons à toutes vos demandes.



William NAHUM
Président
Directeur Général

ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Comment le télétravail est-il mis en place ?

Le « questions-réponses » de la CNIL rappelle tout d'abord qu'en temps « normal », la mise en place du télétravail doit faire l'objet d'un accord avec l'employeur ou, à défaut, d'une charte. Dans le contexte de la pandémie du COVID-19, « un accord n'est en revanche pas nécessaire et le télétravail peut alors être imposé aux salariés par l'employeur ».



La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, plus connue sous l'acronyme CNIL, a publié sur son site internet les règles et bonnes pratiques à suivre en matière de télétravail. À destination des employeurs mais aussi des salariés, ses recommandations visent à garantir la sécurisation des données personnelles et professionnelles pendant cette période où le télétravail s'est invité chez de nombreux salariés.

Parmi ces outils figure un questions-réponses dont nous vous proposons une synthèse.

Quel contrôle l'employeur peut-il exercer sur l'activité des salariés en télétravail ?

De la même manière que lorsque le travail est effectué sur site, l'employeur est doté du pouvoir d'encadrer et contrôler l'exécution des tâches confiées aux salariés.

Toutefois, comme le rappelle la CNIL, « si le pouvoir de contrôle de l'employeur est une contrepartie normale et inhérente au contrat de travail,

les juridictions ont rappelé de manière constante que ce pouvoir ne saurait être exercé de manière excessive ». En effet, au regard de l'article L. 1121-1 du Code du travail, « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

S'il souhaite mettre en place des moyens de contrôle de ses salariés, l'employeur doit donc :

- Informer et consulter les représentants du personnel
- Informer les salariés, préalablement à leur mise en œuvre, des dispositifs de contrôle de leur activité

Les méthodes choisies par l'employeur doivent par ailleurs être portées aux registres des traitements de la CNIL.



ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr

Concrètement, l'employeur peut-il surveiller constamment ses salariés ?

La réponse de la CNIL est claire : non. En effet, contrôler l'activité des salariés ne veut pas dire les placer sous surveillance permanente (hors cas exceptionnels justifiés au regard de la nature de la tâche). A ce titre, la CNIL donne quelques exemples des dispositifs interdits :

- Une surveillance constante au moyen de dispositifs vidéos (webcam) ou audio : « *Des moyens alternatifs moins intrusifs existent pour ce faire* ».
- Le partage permanent de l'écran ou l'utilisation de logiciels permettant d'enregistrer les frappes au clavier de l'utilisateur
- L'obligation de cliquer régulièrement sur une application pour confirmer sa présence



L'employeur peut-il imposer aux salariés d'activer la caméra de l'ordinateur lors des réunions ?

Là encore, la réponse de la CNIL est claire : « *De manière générale, la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer l'activation de leur caméra aux salariés en télétravail qui participent à des visioconférences* ».

La Commission considère que, dans la plupart des cas, une participation audio suffit. Le télétravail peut en effet, et d'autant plus lorsqu'il est subi en raison d'une crise sanitaire, porter atteinte au droit au respect de la vie privée, tout particulièrement aux autres personnes présentes au domicile.

Que peut faire la CNIL en cas de plainte ?

Contrôles à distance, sur place, sur audition ou sur pièces en cas de plainte d'un salarié ou de sa propre initiative, la CNIL ne manque pas de moyens pour vérifier les pratiques déviantes. En cas de non-respect du RGPD ou de la loi, la CNIL dispose de la possibilité de mettre en demeure les organismes de se mettre en conformité, voire de prononcer une sanction, financière ou non.

Quelles sont les activités « télétravaillables » ?

Au cœur de la seconde « vague » de COVID-19, et alors que les juristes débattent de la force contraignante des préconisations du Ministère du Travail de recourir massivement au télétravail, certains employeurs sont plus que réticents à l'idée de recourir de nouveau au télétravail.

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a défini une méthode permettant d'identifier les activités « télétravaillables » :

- Pour chaque fonction ou métier, lister les principales activités (y compris celles jugées habituellement non prioritaires)
- Pour chacune de ces activités, évaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour l'entreprise, le client et le télétravailleur (accès aux documents, qualité du réseau internet, confidentialité, etc.)
- Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés (matériel de travail, connexion sécurisée, etc.)



Novembre 2020

ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES

La crise sanitaire que nous connaissons actuellement produira nécessairement des impacts économiques considérables. Autant les économistes que le gouvernement en conviennent. Au cœur de la gestion sociale et économique de leur entreprise, les membres du Comité Social et Economique doivent demeurer pleinement acteurs dans l'exercice de leurs prérogatives. Au-delà des consultations récurrentes du Comité Social et Economique sur :

- la situation économique et financière ;
- la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- les orientations stratégiques ;

les membres de l'instance disposent, au besoin, de la faculté de déclencher un droit d'alerte économique.

Le droit d'alerte économique, dans quel contexte ?

Le déclenchement de la procédure d'alerte économique permet au C.S.E. de saisir et interroger la Direction sur la gestion de l'entreprise s'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-63 et suivants) (phase 1).

La conjonction de plusieurs évènements peut être à l'origine d'une situation préoccupante de nature à justifier une procédure de droit d'alerte économique :

- Aspects économiques et financiers : retards de paiement, baisse des commandes, ...
- Aspects sociaux : variation de la structure ou du volume des effectifs, non remplacement des départs, ...
- Aspects techniques : dysfonctionnements d'outils de production, ...

Le droit d'alerte économique, pourquoi ?

Les objectifs du droit d'alerte sont multiples. Il s'agit notamment de :

- Permettre aux élus de faire un focus sur un ou plusieurs points qui peuvent avoir des conséquences importantes pour l'avenir, voire pour la pérennité de l'entreprise ou l'emploi
- Être actif face à une situation jugée préoccupante et présenter à la Direction les inquiétudes des salariés
- Permettre une intervention suffisamment précoce pour éviter la dégradation de la situation
- Contraindre l'employeur à fournir des réponses précises et des explications aux membres du C.S.E.
- Saisir les organes de direction de l'entreprise

Se faire assister par un expert-comptable pour déclencher le droit d'alerte, un droit du C.S.E.

Le C.S.E. peut désigner un expert-comptable en phase 2 de la procédure du droit d'alerte, lorsque les réponses de la direction aux questions posées par les élus sur les faits préoccupants sont jugées insuffisantes. Il est crucial de solliciter votre expert en amont pour qu'il vous accompagne dans l'appréciation de la situation et dans rédaction de votre rapport ainsi que les questions à adresser à votre Direction.

(c.f. page suivante pour la procédure de lancement)



EXPERTISES



FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

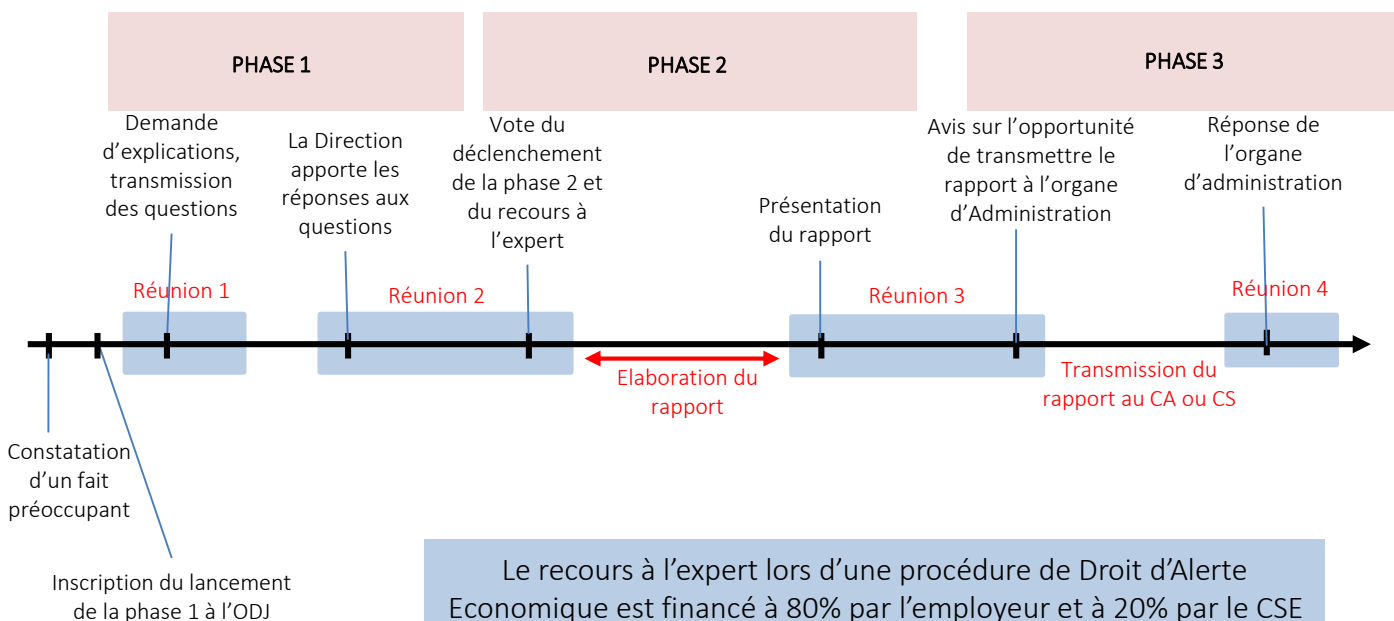
🌐 www.metis-expertise.fr



Le droit d'alerte économique comporte 3 phases :

- **Phase 1, première réunion** : le CSE demande des explications à sa Direction lors du lancement de la phase 1 du Droit d'Alerte (le lancement de la phase 1 du droit d'alerte doit préalablement figurer à l'ordre du jour).
- **Phase 1, seconde réunion** : les réponses sont apportées par la Direction. Le CSE analyse les réponses obtenues (au cours d'une suspension de séance si nécessaire). Si celles-ci sont satisfaisantes, la procédure s'arrête. Si celles-ci ne sont pas satisfaisantes ou qu'elles confirment les inquiétudes du CSE, la phase 2 du Droit d'Alerte peut être immédiatement lancée. Le CSE devra alors élaborer un rapport. Il peut faire appel à un expert-comptable. Si tel est le cas, l'expert-comptable devra être désigné lors de cette réunion.
- **Phase 2, troisième réunion** : le rapport est présenté en séance et les élus doivent se prononcer sur la saisine de l'organe de surveillance. Si les élus se prononcent en faveur de la saisine, la phase 3 est enclenchée.
- **Phase 3** : transmission du rapport à l'organe de surveillance, accompagné de questions et/ou d'observations du CSE.
- **Phase 3, quatrième réunion** : le CSE reçoit la réponse motivée de l'organe de surveillance.

Le droit d'alerte économique en pratique :



ACCOMPAGNER
LES REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL DANS
LEURS PRÉROGATIVES

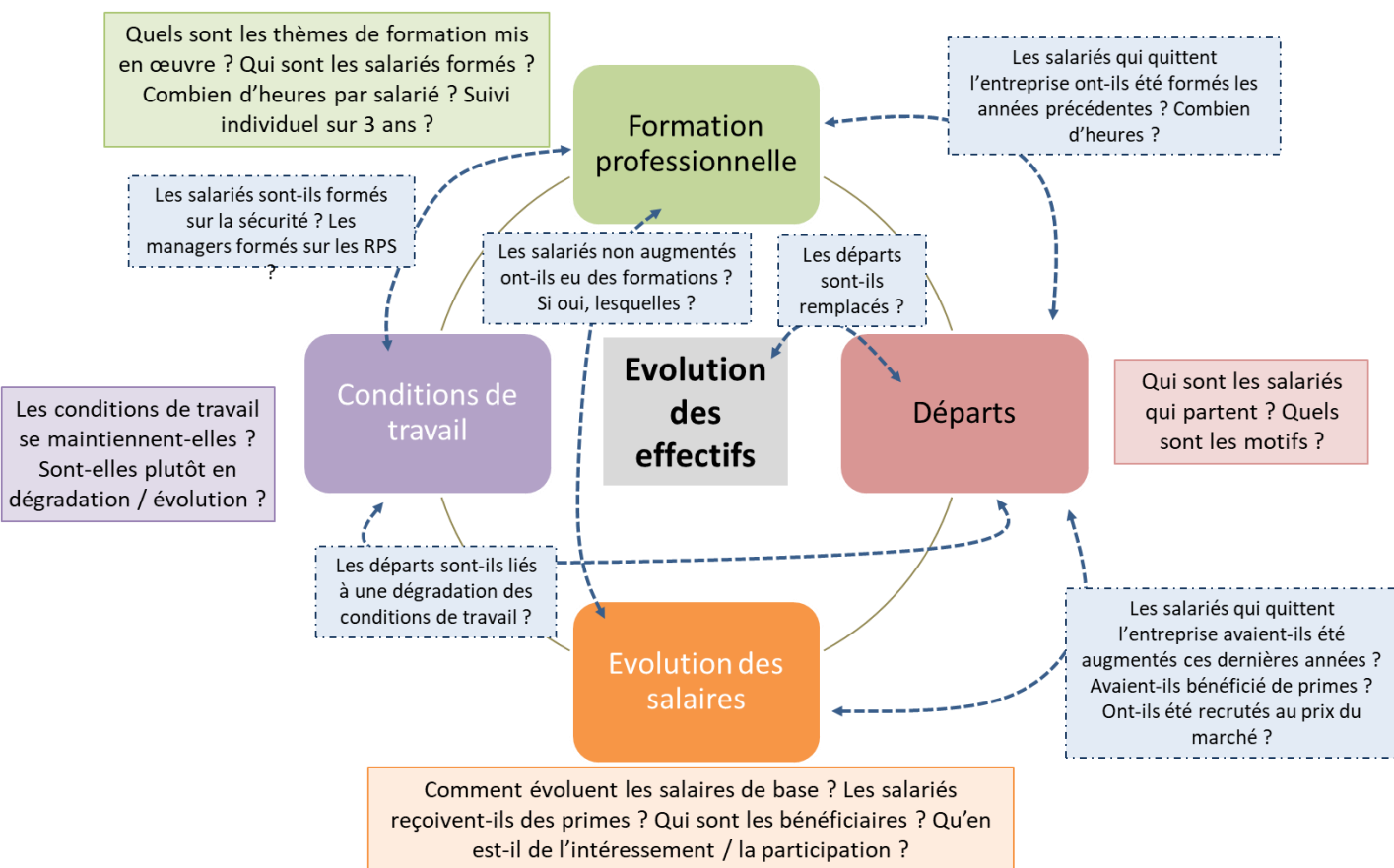


Chaque année, ou selon une périodicité maximale de trois ans prévue par accord collectif, le Comité Social et Economique est consulté notamment sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. En analysant la politique de l'emploi, le turn-over, les rémunérations fixes et variables, les conditions de travail, l'égalité professionnelle, les membres du Comité disposent d'éléments objectifs pour rendre un avis motivé, mais ces diagnostics permettent de déterminer également des axes de négociation pour les délégués syndicaux.



Le saviez-vous ?

Le Comité Social et Economique peut décider de se faire accompagner par un expert-comptable dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Cette mission d'assistance au Comité est intégralement financée par l'employeur.



Pour renforcer votre rôle de partenaire social :



La mission de l'expert-comptable consiste à rendre intelligibles et compréhensibles les comptes de l'entreprise et les documents sociaux. L'expert-comptable Il a des pouvoirs d'investigation que n'a pas le C.S.E.. A ce titre, il a accès à des informations et documents inaccessibles aux représentants du personnel.

Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise ? Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes ? Trajectoire Sociale est à vos côtés.

EXPERTISES

FORMATIONS

02 38 73 98 01

✉ info@metis-expertise.fr

🌐 www.metis-expertise.fr