

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

30 janvier 2024



VERS UN RENFORCEMENT DU RÔLE DES COMITES D'ENTREPRISE EUROPEENS. La Commission européenne a annoncé **vouloir réviser la directive relative aux comités d'entreprise européens (CEE)** afin « *de renforcer le dialogue social transnational* » ([ici](#)). Cette révision viserait notamment à **faciliter leur mise en place** et à **encourager une information-consultation « plus constructive »**. Au regard des propositions envisagées, la direction devrait, avant d'adopter toute décision sur des questions transnationales, **transmettre une réponse motivée à l'avis du CEE** et fournir des **justificatifs** chaque fois que des informations seraient refusées au titre de la confidentialité. Des mesures devraient également être prises afin de tendre à une **composition équilibrée entre les femmes et les hommes**. Enfin, les accords sur les CEE **préciseraient les ressources financières et matérielles** allouées aux CEE.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

BAROMETRE 2024 SUR L'ETAT DES RELATIONS SOCIALES. D'après le **baromètre** Syndex-lfop sur l'état du dialogue social paru en janvier ([ici](#)), **7 salariés sur 10 ont une bonne image de leur CSE** ; un chiffre en progression par rapport à 2022. Malgré cela, **93% des représentants du personnel estiment que leur CSE rencontre des difficultés à recruter de nouveaux membres**. Ils attribuent une note moyenne de **5,2 sur 10** aux relations sociales, **sensiblement inférieure au score décerné par les directions**, qui s'établit à **7,7 sur 10**. Pour 92% des représentants du personnel, la santé, les risques psychosociaux et les conditions de travail restent les sujets prioritaires à traiter par le CSE. Enfin, **1 salarié sur 4 estime que le CSE s'est emparé de la prérogative environnementale**.



[En savoir plus](#)



VIOLATION DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ET DROIT A CONTREPARTIE FINANCIERE. Dans un arrêt rendu le **24 janvier dernier** ([ici](#)), la chambre sociale a jugé qu'un **salarié qui viole sa clause de non-concurrence ne peut plus prétendre à la contrepartie financière afférente à cette clause** et ce, **quand bien même la violation n'a été que temporaire et qu'il a cessé par la suite l'activité concurrente**. En d'autres termes, dès lors que le salarié exerce une activité concurrente à son employeur, il ne peut se prévaloir de la durée limitée d'une telle activité pour réclamer l'indemnité de non-concurrence.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

DE NOUVEAUX ENGAGEMENTS POUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITE CHEZ COCA-COLA. Les entités françaises du groupe Coca-Cola ont renforcé leur engagement en faveur de la diversité **en signant la Charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle** ([ici](#)). Elles mettront en œuvre un plan d'action sur trois ans. Au programme : **sensibilisation des employés** aux enjeux liés à l'inclusion des personnes LGBT+, **promotion de valeurs inclusives** par la mise à disposition de guides, **développement de bonnes pratiques managériales** voire, à terme, identification d'un **réfèrent transidentité** et développement d'une formation dédiée.



[En savoir plus](#)



LA REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 1 000 SALARIES
Lorsqu'une restructuration a des répercussions sur l'équilibre du bassin d'emploi, une obligation territoriale visant à contribuer au rétablissement de cet équilibre pèse sur les plus grandes entreprises.

LA TO DO LIST

Champ d'application	Sont concernées les entreprises d'au moins 1000 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés qui procèdent à un licenciement économique collectif ou à une rupture conventionnelle collective affectant l'équilibre du ou des bassins d'emploi où cette restructuration intervient . Par exception, cela ne concerne pas les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire .	
Décision d'assujettissement	La décision d'assujettissement à cette obligation incombe au préfet de département qui prend en compte des critères tenant notamment aux emplois supprimés, au taux de chômage dans le bassin, aux caractéristiques socio-économiques du bassin ou autres restructurations intervenues sur les 2 dernières années dans le bassin d'emploi... Le préfet a 2 mois à compter de la décision d'homologation ou de validation du PSE ou de l'accord RCC pour assujettir une entreprise. Cette dernière a 1 mois à compter de cette décision pour préciser sous quelle forme elle souhaite mettre en œuvre l'obligation.	
Modalités de mise en œuvre	L'obligation de revitalisation peut être mise en œuvre soit par une convention conclue entre l'Etat et l'entreprise dans les 6 mois suivant la notification du projet de licenciement soit par accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement .	
Mise en œuvre de l'obligation	<i>Par convention conclue avec l'Etat</i> La convention prévoit notamment des mesures permettant la création d'activités , le développement des emplois et l'atténuation des effets des licenciements sur le territoire concerné ainsi que le versement d'une contribution financière due par l'entreprise en fonction du nombre d'emplois supprimés (entre 2 et 4 SMIC mensuels par emploi supprimé).	<i>Par accord collectif</i> L'accord prévoit des actions en vue de la revitalisation ainsi que des engagements financiers au moins égaux à 2 SMIC mensuels par emploi supprimé. En cas d'accord, l'entreprise doit transmettre copie à l'Etat et demander à ce que l'accord tienne lieu de convention. Le préfet peut s'opposer à l'accord dans les 2 mois qui suivent la demande.