



LE PATRONAT INSPIRE LE GOUVERNEMENT : LES DROITS RÉGRESSENT !

Éditorial par Didier Porte,
Secrétaire confédéral, secteur Juridique et CE

Bulletin N°17
Juin 2015

SOMMAIRE

Mise en place de la Base de
Données Économiques et
Sociales (p. 3)

Transparence des comptes des
comités d'entreprise : impact de
la réforme pour les "petits" CE
(p. 4-5)

CICE : Une quasi-absence
d'information des représentants
du personnel (p. 6)

Projet de loi Rebsamen sur
le dialogue social : le patronat
satisfait ! (p. 7)

Après notre Congrès confédéral de février qui nous a rassemblés dans le combat contre l'austérité destructrice des droits sociaux, et après la mobilisation réussie du 9 avril, l'année 2015 se poursuit pourtant dans une perspective inquiétante en ce qui concerne le cadre du dialogue social et pour les militants élus et investis dans les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises. Qu'on en juge :

Le projet de loi Macron qui affaiblit les sanctions pour délit d'entrave, le projet de loi Rebsamen qui étend la délégation unique du personnel jusqu'à 300 salariés en y incluant le CHSCT, et qui ouvre la possibilité d'une fusion "à la carte" des institutions représentatives du personnel et d'un contenu "à la carte" de l'information-consultation du CE, qui retire des moyens et des prérogatives aux CE et CHSCT d'établissements...

Inutile de préciser que ces atteintes à la représentation des salariés, présentées comme des "avancées", ne sont qu'une reprise des revendications patronales après l'échec retentissant, le 22 janvier dernier, de la négociation nationale interprofessionnelle sur la "qualité et l'efficacité du dialogue social et l'amélioration de la représentation des salariés" voulue par le gouvernement. Avec pour conséquence une réduction des moyens et des prérogatives du CE.

Le contenu de l'information-consultation sera aussi soumis à la baisse selon la volonté de l'employeur et ce projet de loi donne la possibilité de généraliser cette disposition à toutes les entreprises par accord dérogatoire.

Nous restons donc mobilisés contre les dispositions rétrogrades de ces projets de loi tout au long de leur examen par le parlement, pour la défense des droits et des moyens des représentants des salariés au sein des institutions représentatives du personnel.

Comités d'entreprise



Depuis plus de 30 ans, la Macif est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France !

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur www.macif.fr

Macif - Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'industrie et du commerce. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.





BDES – TÉMOIGNAGE

Mise en place de la Base de Données Économique et Sociales

Témoignage d'élus CE FO sur la mise en place de la BDES : le cas de CAP GEMINI

CAPGEMINI est l'une des plus grandes entreprises mondiales d'informatique. Elle est constituée en UES (unité économique et sociale) et emploie quelques 20 000 salariés en France. L'intégration en cours d'Euriware, filiale informatique du groupe AREVA, augmentera les effectifs d'environ 10 %, les effectifs français approcheront ainsi les 22 000 salariés.

Quelques conseils à donner aux futurs négociateurs d'une BDES d'après cette expérience :

- ✓ bien identifier l'ensemble des besoins en termes de contenu d'information utile aux représentants du personnel ;
- ✓ obtenir des données de préférence sous tableaux Excel afin de pouvoir croiser et consolider les données sur plusieurs années et plusieurs périmètres (comité central/comités d'établissements) ;
- ✓ obtenir des données chiffrées sur la stratégie d'avenir du groupe ;
- ✓ obtenir un espace sécurisé permettant un stockage des données retraitées par les représentants du personnel (permettant des comparaisons pluri annuelles par exemple).

L'entreprise et ses salariés dépendent de la convention collective Syntec et la majorité des salariés a un statut cadre. De nombreux salariés relèvent également de la catégorie ETAM et l'entreprise emploie aussi environ 1000 stagiaires et alternants.

La situation économique de l'entreprise lui permet d'augmenter depuis plusieurs années les dividendes versés à ses actionnaires, ce qui l'a ainsi obligée à verser également la prime de partage des profits aux salariés, mais sous forme d'actions gratuites.

FO est la troisième organisation syndicale représentative au niveau de l'UES (14,44 %). L'arrivée d'Euriware, confortera la 3^{ème} place de FO et renforcera la représentativité de notre organisation dans l'entreprise.

Le dialogue social peut être considéré comme satisfaisant pour autant que les coûts induits par les actions RH restent dans un budget limité et ne risquent pas d'infléchir les résultats attendus par les actionnaires. Des accords d'entreprises sont signés, mais les avancées sont en-deçà de ce que pourraient espérer les organisations syndicales, principalement au niveau des évolutions salariales.

La négociation sur la BDES a démarré en avril 2014 à la demande d'un syndicat. La direction a accepté de négocier dans la mesure où la base de données devait être mise en place avant le 15 juin 2014 selon les termes de la loi.

La Direction s'est basée uniquement sur le contenu du décret du 27 décembre 2013.

FO a revendiqué la création d'une véritable base de données en lieu et place de la base documentaire existant déjà dans l'intranet social de l'entreprise, ainsi que l'accessibilité des données à tous les représentants du personnel.

Peu de choses ont été obtenues lors de cette négociation. La direction a seulement assuré que la maintenance de la BDES serait réalisée en France et accordé aux délégués du personnel l'accès aux réponses à leurs questions concernant leur périmètre d'élection. Par ailleurs, l'entreprise propose désormais le modèle de cette base documentaire à la vente...

Au vu du déroulement global de la négociation, FO n'a pas été signataire de l'accord.

Merci à Jean-Luc DUMEUZOY et Yves HOUILLON du Syndicat FO de Sogeti High Tech.



IMPACT DE LA RÉFORME DE LA COMPTABILITÉ DES CE

Transparence des comptes des comités d'entreprise : impact de la réforme pour les "petits" CE

Après les organisations syndicales en 2008, c'est au tour des comités d'entreprise, dès 2015, de se conformer à de nouvelles règles de transparence financière. La loi du 5 mars 2014 crée en effet de nouvelles obligations pour les CE, applicables à compter du 1^{er} janvier 2015. Si cette obligation vise à améliorer la gestion des budgets par les CE, encore une fois, le législateur a sans doute sous-estimé les difficultés de mise en œuvre de la réforme sur le terrain dans un calendrier "social" très chargé pour tous les élus. Et concernant les "petits CE" qui représentent plus de 8 CE sur 10, on risque de découvrir après coup les difficultés qu'ils vont avoir à appliquer des règles parfois complexes, sans moyens spécifiques supplémentaires pour y faire face, en termes d'heures de délégation notamment.

En partenariat
avec SYNCEA cabinet
d'expertise-comptable,
merci à
Ali BENKIRANE
expert-comptable

Quoi de neuf pour TOUS les CE en 2015 ?

- Le CE doit désigner un trésorier (c'était un usage auparavant).
- Les CE doivent établir des comptes selon des règles définies par l'Autorité des normes comptables (ANC) avec 3 niveaux d'obligations selon la taille du CE. L'obligation se limitait jusque-là à un compte-rendu annuel de gestion présenté au CE et affiché dans l'entreprise.
- La séparation des deux budgets reste un principe. Un rapport de gestion doit être établi (contenu distinct selon la taille du CE).
- Les comptes, leurs annexes éventuelles et le rapport de gestion doivent être arrêtés par des membres élus, approuvés par le CE en réunion plénière réservée à ce sujet et portés à la connaissance des salariés.
- Ces états et les **pièces justificatives** doivent être conservés **pendant dix ans**.
- Le règlement intérieur devient inéluctable car il doit prévoir en particulier les modalités d'arrêtés des comptes.
- Les activités confiées à un CCE ou autre instance doivent faire l'objet d'une convention ...

D'autres obligations existent uniquement pour les CE « intermédiaires » (obligation de recourir à un expert-comptable ...) et pour les « très grands » CE (commissariat aux comptes, consolidation, commission des marchés ...)

Brèves / Jurisprudence

Source : Veille Juridique hebdomadaire
n°47 du service juridique FO
(du 20 au 24-04-2015)

Annulation des élections professionnelles et CHSCT

La Cour de cassation (Cass. soc., 15-4-15, n°14-19139) précise que « l'annulation des élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel ne fait perdre aux salariés élus leur qualité de membre de ces institutions représentatives du personnel qu'à compter du jour où elle est prononcée ». Il en résulte que l'annulation de cette élection n'a aucune incidence sur la régularité de la désignation des membres du CHSCT organisée antérieurement.



Qu'est-ce qu'un petit CE ?

Les décrets d'application de la loi sont parus le 27 mars 2015 et indiquent les seuils de ressources qui permettent de distinguer les nouvelles obligations comptables selon la taille des CE :

- le «petit» CE est celui qui **ne dépasse pas 153 000 €** de ressources cumulées (budgets ASC + fonctionnement... sans les participations des salariés aux activités).

Au-dessus de ce seuil, il y a :

- les CE "intermédiaires", à partir de 153 000 € de ressources,
- puis les "très grands" CE qui excèdent 2 des 3 critères suivants : ressources supérieures à 3,1 M€, total du bilan supérieur à 1,55 M€, effectif supérieur à 50 salariés.

Quelles sont les exigences comptables minimales pour un «petit CE» ?

Il devra tenir une comptabilité dite « ultra-simplifiée », consistant à :

- **tenir un livre** retraçant chronologiquement les montants et l'origine de ses dépenses et de ses recettes (comptabilité dite ultra-simplifiée, en trésorerie),
- établir des **états récapitulatifs distincts par budget**,
- présenter un état complémentaire portant sur son patrimoine et ses engagements en cours.

Il **devra** présenter en particulier dans son **rapport de gestion** (contenu défini par décret en attente) des informations sur les **transactions les plus significatives** ...

Petits CE, comme les autres, n'attendez pas pour vous mettre en conformité

Quel que soit notre avis sur ces nouvelles obligations, elles sont en application et il ne faut pas tarder à se mettre en conformité et à examiner la régularité des pratiques existantes.

Dite "ultra-simplifiée", la comptabilité des petits CE requiert cependant des informations parfois difficiles à reconstituer sans formation ou assistance externe.

Mettre en œuvre, dès à présent, de bonnes méthodes et de bonnes pratiques peut faciliter votre adaptation. N'hésitez pas à vous renseigner et à vous former auprès de vos instances FO.

Brèves / Jurisprudence

Source : Veille Juridique hebdomadaire n°48 du service juridique FO (du 27 au 30-04-2015).

Les modalités de désignation du représentant syndical au CE « gravées dans le marbre » au moment des élections

Les modalités de désignation du représentant syndical au CE varient selon que l'entreprise a plus ou moins de 300 salariés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est le délégué syndical qui est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise (art. L 2143-22 du code du travail). Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les syndicats représentatifs peuvent nommer un représentant syndical au CE distinct du DS (art. L 2324-2 du code du travail). Il peut s'agir de n'importe quel salarié de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité requises pour les élections des membres du CE. C'est une nouveauté de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, en effet, la condition d'avoir au moins deux élus au CE a disparu.

A quel moment faut-il se placer pour apprécier le seuil de 300 salariés ? Cette question s'est posée devant la Cour de cassation dans un arrêt du 15 avril 2015 (Cass. soc., 15-4-15, n°14-19197) : dans cet arrêt, la cour énonce que les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant syndical au CE s'apprécient à la date des dernières élections. Ainsi, un syndicat peut désigner un représentant syndical au CE distinct du DS dès lors qu'aux dernières élections l'effectif de cette dernière était supérieur à 300 salariés, peu importe que cet effectif soit depuis passé en dessous de ce seuil.

Cette solution met fin à une jurisprudence de 2002 énonçant que le seuil de 300 salariés s'apprécie à la date de la désignation du représentant syndical (Cass. soc., 3-4-02, n°01- 60576).



CICE : FLOP OU ENCORE ?

Une quasi-absence d'information des représentants du personnel

L'information-consultation des représentants du personnel sur l'utilisation du CICE par les entreprises, pourtant obligatoire, n'est effective que dans 20% des entreprises concernées. C'est ce que FO a rappelé devant la mission d'information parlementaire sur le CICE en septembre dernier, démontrant ainsi qu'il n'était pas sérieux de confier le contrôle de son utilisation aux seuls salariés.

Pour mémoire, le CICE est né du "pacte de compétitivité" instauré par le gouvernement en octobre 2012. Applicable depuis le 1^{er} janvier 2013, il concerne les entreprises imposables à l'impôt sur les sociétés (IS) ou à l'impôt sur le revenu (IR) et comptant des salariés. Le calcul du crédit d'impôt repose sur une assiette correspondant à la masse salariale des salariés dont les rémunérations brutes annuelles n'excèdent pas le seuil de 2,5 Smic.

Pour mesurer le "coût" fiscal réel de la mesure sur une année, le décalage est d'au moins 2 ans. En matière d'emplois, la mesure des effets du CICE ne pourra s'établir, pour 2013/2014, qu'à partir de 2016/2017 !

Déjà 110 Mds€ d'aides publiques aux entreprises en 2013, plus de 135 Mds € en 2017.

De longue date, FO revendique un suivi public des aides consenties aux entreprises, de façon à pouvoir disposer de données fiables sur leur montant et leur nature.

Après la mission parlementaire et le "comité de suivi du CICE" qui avait donné satisfaction, c'est le **Comité de suivi des aides publiques aux entreprises** qui a entamé ses travaux en décembre 2014. Nous avons obtenu d'une part, que ce comité ne soit pas lié au "Pacte de responsabilité" et d'autre part, qu'il soit adossé au Commissariat à la stratégie et à la prospective (CGSP). Celui-ci est chargé d'examiner les effets des diverses aides publiques aux entreprises et exonérations de cotisations sociales : crédit d'impôt recherche, CICE, etc...

Pour FO, cet examen doit pouvoir conduire à arrêter, réorienter ou mieux conditionner l'attribution des aides et à contrôler strictement leur utilisation. Il est utile que les syndicats, Unions départementales et Fédérations continuent de faire remonter à la Confédération (Secteur économie) les informations sur l'utilisation de l'ensemble de ces aides dans les entreprises.

Brèves / Jurisprudence

Source : Veille Juridique hebdomadaire n°36 du service juridique FO (du 2 au 5-02-2015).

Les DP peuvent être assistés d'un représentant par confédération syndicale lors des réunions !

Par un arrêt en date du 28 janvier 2015 (Cass. soc., 28-1- 2015, n°13-24242 PB), la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu son interprétation des dispositions du code du travail permettant aux délégués du personnel d'être assistés d'un représentant d'une organisation syndicale lors des réunions avec l'employeur. La Cour de cassation retient dans cet arrêt que « l'article L 2315-10, alinéa 2, du code du travail ne limite pas à un représentant le nombre de représentants syndicaux pouvant être appelés à assister les délégués du personnel lors de la réunion prévue à l'article L 2315-8 du même code, mais à un représentant par confédération syndicale ». Autrement dit, plusieurs représentants syndicaux peuvent donc être appelés à assister les délégués du personnel lors d'une même réunion. Chaque délégué du personnel détient la faculté individuelle de solliciter un représentant syndical pour l'assister dès lors que son étiquette syndicale diffère de celle des autres élus, puisqu'au cours d'une même réunion, ne pourront être présents deux représentants de la même confédération syndicale.



DIALOGUE SOCIAL

Projet de loi Rebsamen sur le dialogue social : le patronat satisfait !

Après l'échec en janvier dernier de la négociation nationale interprofessionnelle sur la "qualité et l'efficacité du dialogue social et l'amélioration de la représentation des salariés" en raison des exigences rétrogrades exorbitantes du patronat, le gouvernement a repris la main et a présenté ce 22 avril un projet de loi qui lui donne de nombreux satisfecit.

En effet, en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel, les attributions économiques du CE et l'information-consultation, le projet de loi contient, entre autres :

- La fusion de la DUP (délégation unique du personnel) avec le CHSCT et son extension de 200 à 300 salariés,

- la mise en place obligatoire de DUP dans tous les établissements lorsqu'une DUP est mise en place au niveau central,

Rappelons que la mise en place de la DUP s'effectue à l'initiative de l'employeur seul et que les heures de délégation des membres de DUP seront plafonnées alors qu'il leur faudra exercer l'intégralité des missions DP + CE + CHSCT...

- la possibilité de fusionner une partie ou toutes les IRP dans les entreprises de plus de 300 salariés, par le biais d'un accord majoritaire,

- la réduction du nombre de consultations obligatoires du CE à 3 thèmes annuels et la réduction du nombre de réunions à 6 par an,

- la suppression du droit des suppléants à assister aux réunions des instances,

- la possibilité d'aménager par accord d'entreprise l'ensemble de la procédure d'information-consultation, c'est-à-dire non seulement les modalités de la procédure (nombre de réunions, délais, etc..),

mais également le contenu de l'information, ce qui permettrait à l'employeur d'être exonéré de la base légale et réglementaire minimale...

- la soumission des consultations sur des projets ponctuels de l'entreprise aux mêmes délais préfix que les consultations périodiques du CE,

- la consultation unique et l'expertise unique du CE central et de l'instance de coordination des CHST en cas de projet touchant plusieurs établissements, chaque CE ou CHSCT d'établissement n'étant consulté que sur les mesures spécifiques d'application du projet global à son établissement,

- l'extension de la possibilité de négocier des accords avec les élus du personnel et la suppression des commissions paritaires de branches qui exerçaient un contrôle de la légalité de ces accords.

Le projet de loi doit être examiné par le Parlement pour une adoption prévue en juillet 2015.

En tout état de cause FO continuera à porter ses revendications et à dénoncer le recul des droits et des moyens contenus dans ce texte.

Nous vous tiendrons informés des développements de ce projet dans nos prochains bulletins.

A VOS AGENDAS !

Prochaines formations CE

Stages d'actualités juridiques
sur l'Information-Consultation
et la comptabilité des CE

2 jours, à la Confédération :

- ✓ 8 et 9 septembre 2015
- ✓ 22 et 23 septembre 2015
- ✓ 13 et 14 octobre 2015
- ✓ 27 et 28 octobre 2015

Stage à l'Institut des Sciences Sociales
du Travail de Bourg-la-Reine :

- ✓ 14 au 18 septembre 2015

**Renseignements et inscriptions
auprès de votre UD
ou de votre Fédération FO**

The logo consists of the letters 'FO' in a bold, red, sans-serif font. The 'F' is slightly taller than the 'O', and both are slanted to the right.

**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE-OUVRIÈRE
SECTEUR JURIDIQUE – COMITÉS D'ENTREPRISE**

141 avenue du Maine, 75014 Paris
Tél. 01 40 52 83 45
didier.porte@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr