



1^{er} Salon des CE
Force Ouvrière
le 7 novembre 2017

**N'oubliez pas de réserver
cette date dans vos agendas**

Bulletin N°22 - Juillet 2017

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

UN ÉTÉ DE RÉFORMES : LE COMITÉ D'ENTREPRISE À LA CROISÉE DES CHEMINS...

Chers camarades,

Sous prétexte de créer de l'emploi, de redonner de la « compétitivité » aux entreprises, le droit du travail s'apprête de nouveau à être réformé cet été. Le droit des comités d'entreprise, et plus généralement les instances représentatives du personnel, font partie des pans du droit du travail que le Gouvernement souhaite réformer par la voie des ordonnances.

Avec l'instauration des délais préfix, le regroupement des thèmes de consultations annuelles obligatoires, la mise en place de la base de données économiques et sociales, ou encore l'élargissement sans précédent des possibilités de regrouper les instances représentatives du personnel, le droit de la représentation du personnel a profondément changé de visage, avec une tendance nette au recul des moyens, que nous combattons avec vigueur, tant en termes de représentants du personnel que d'heures de délégation.

Que faut-il attendre de ce nouvel épisode de réformes qui s'amorce ? Bien que nous n'en soyons qu'à la phase de concertation, nous constatons d'ores et déjà que le calendrier qui vient d'être annoncé par le Gouvernement est particulièrement serré. C'est pourquoi la plus grande vigilance est de mise, afin d'éviter tout passage en force et tout franchissement de nos lignes rouges, (notamment en ce qui concerne le maintien de l'intégralité des prérogatives du CHSCT), l'économie et la compétitivité ne devant pas prendre le pas sur la santé et la sécurité des travailleurs.

FO
la force syndicale

**Confédération
Générale
du Travail
FORCE OUVRIÈRE**

**SECTEUR
JURIDIQUE
&
COMITÉS
D'ENTREPRISE**

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 83 47
secteur.juridique@
force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr



Éditorial (suite)

SOMMAIRE

DOSSIER

LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CE (p. 4)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

SOYEZ ASSURÉS DE DISPOSER DES BONS BUDGETS POUR LE CE ! (p. 7)

DÉCRYPTAGE CE

LA MUTUALISATION ET L'ANNULATION DES HEURES DE DÉLÉGATION (p. 8)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

PROCÉDURE D'ALERTE ET LIQUIDATION JUDICIAIRE : C'EST AU LIQUIDATEUR DE COMMUNIQUER AU COMITÉ D'ENTREPRISE ET À SON EXPERT LES DOCUMENTS DEMANDÉS (p. 10)

CE SANS FRONTIÈRES...

« BREXIT » : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE) ? (p. 11)

L'ENQUÊTE

QUELLE EST LA PLACE DE LA CULTURE DANS L'ACTIVITÉ DES COMITÉS D'ENTREPRISE ? (p. 13)

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS (p. 15)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS (p. 16)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN (p. 20)

Au-delà du projet de loi d'habilitation, c'est bien la teneur des ordonnances qui sera importante pour appréhender l'ampleur des modifications apportées au droit du travail et au droit des comités d'entreprise. Pour cela, nous resterons mobilisés tout au long de l'été et nous saurons prendre nos responsabilités si nos lignes rouges étaient franchies.

Dans ce nouveau numéro de « L'INFO DES CE », nous avons choisi de revenir sur les dispositions applicables depuis le 1^{er} janvier 2017 concernant la représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les comités d'entreprise, ce qui pose, en pratique, de nombreuses difficultés, notamment la remise en cause de la liberté de désignation. Par ailleurs, vous trouverez une enquête sur la place de la culture dans les comités d'entreprise aujourd'hui. A l'heure de la montée du consumérisme, quelles actions les comités d'entreprise développent concrètement pour favoriser l'accès à la culture des salariés ? Quels obstacles rencontrent-ils sur leur chemin ? Quels sont leurs souhaits en la matière ?

Je vous souhaite à toutes et à tous un bel été !

Restons vigilants !

À VOS AGENDAS !

SALON

Premier salon des CE Force Ouvrière – 7 novembre 2017

STAGE

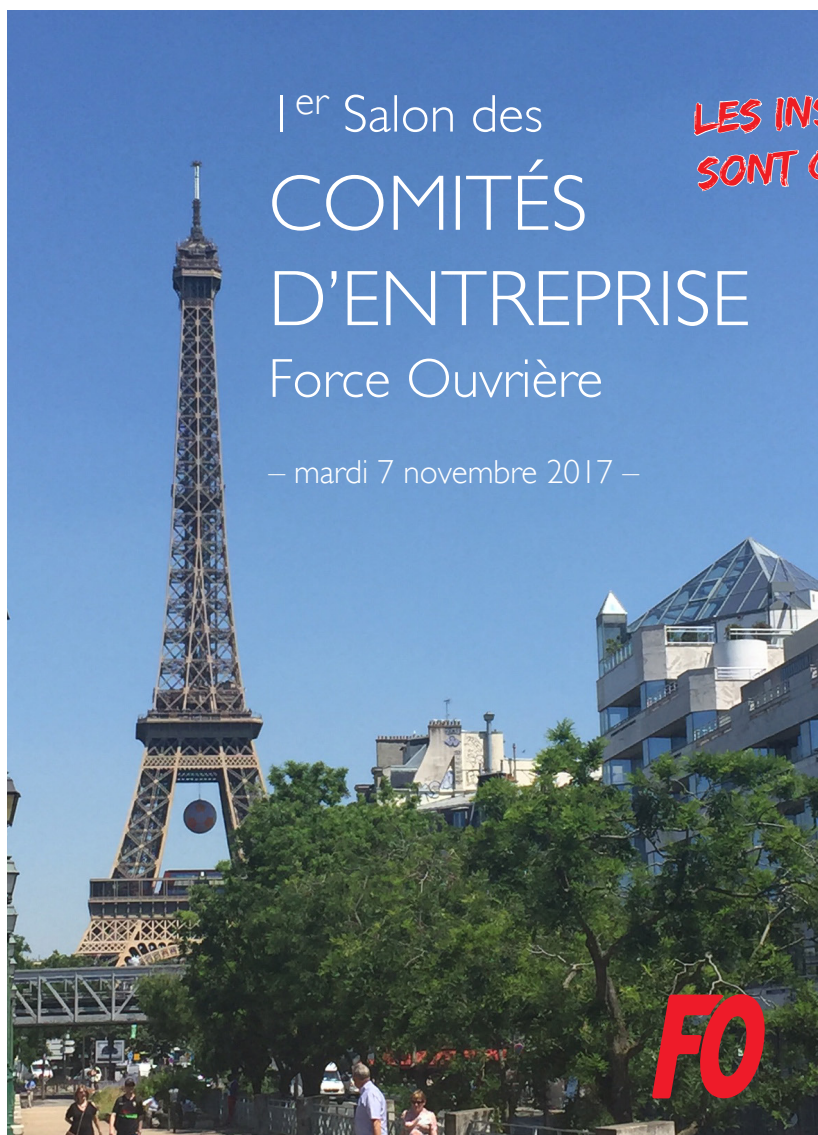
IDT Strasbourg – 27 novembre au 1^{er} décembre 2017

Ouverture des inscriptions deux mois avant le début du stage.
Renseignements et inscriptions auprès de votre UD ou de votre FD.

EN BREF : Colloque « Quel CE pour demain » ?

Le 27 juin dernier, s'est tenu un colloque sur l'avenir des CE, au siège du journal Le Monde. Faisant suite à des ateliers organisés le 9 mars 2017 au Stade de France avec la participation de 80 élus CE, ce colloque a été animé par Sandrine FOULON, Journaliste à la revue Alternatives Économiques, au Monde et à France INTER.

Outre les tables rondes organisées sur différents thèmes (avenir des ASC, communication avec les salariés, avis rendus par le CE...) de nombreuses propositions ont été débattues. Ce colloque a donné lieu à des interventions de responsables politiques des principales organisations syndicales. À cette occasion, Didier PORTE, Secrétaire Confédéral, a fait un état des lieux de la concertation avec le Gouvernement. Il a par ailleurs rappelé la tendance nette au recul des moyens des élus, en particulier dans le cadre de la délégation unique du personnel instaurée par la loi Rebsamen du 17 août 2015, tant en termes de nombre de représentants, qu'en termes d'heures de délégation. De surcroît, Didier PORTE a souligné les difficultés rencontrées par les élus en termes de moyens d'action : en particulier avec la base de données économiques et sociales, qui est souvent pauvre en contenu et difficilement exploitable, mais également avec les délais préfix, désormais applicables pour de nombreuses consultations du CE.



1^{er} Salon des
COMITÉS
D'ENTREPRISE
Force Ouvrière

– mardi 7 novembre 2017 –

**LES INSCRIPTIONS
SONT OUVERTES**

FO

Le 7 novembre prochain, FO organise son premier Salon des CE dans les locaux de « New Cap Event Center », Paris 15^{ème}. Tout au long de la journée, vous pourrez participer à trois cycles d'ateliers. Lors de chaque cycle, quatre ateliers au choix, animés par nos experts, vous seront proposés sur des thèmes intéressant directement les comités d'entreprise : complémentaire santé ; Information et consultation du CE/base de données économiques et sociales ; activités sociales et culturelles/utilisation des budgets ; CHSCT.

Lors de cette journée, sera également organisée une table ronde sur le thème « culture et travail », animée par Jean LEBRUN, journaliste à France INTER. Ainsi que l'a rappelé Jean-Claude MAILLY, la culture est un vecteur d'émancipation pour les salariés. Cette table ronde s'inscrit dans le cadre de la volonté de FO de renforcer la dimension culturelle des activités sociales et culturelles (ASC). Le Salon des CE FO sera également l'occasion de visiter les stands des partenaires qui seront présents.

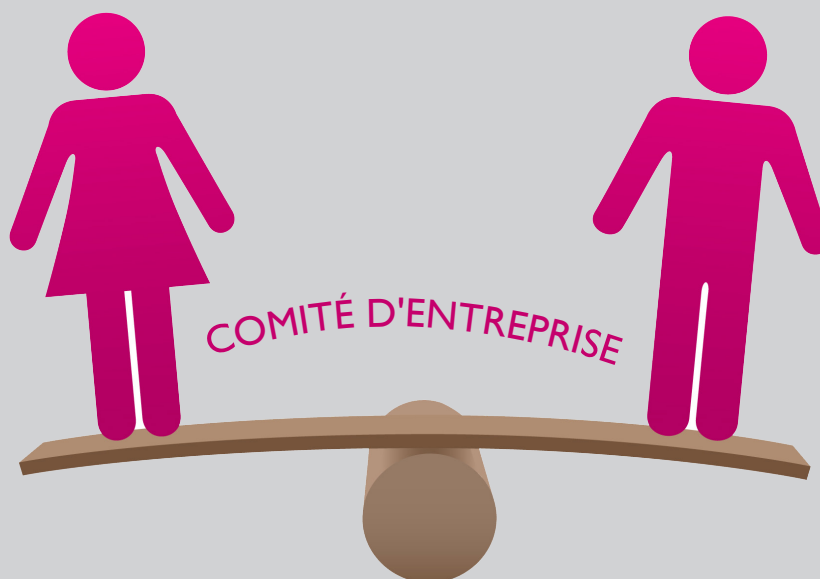
Cette journée est organisée dans le cadre de la formation économique, sociale et syndicale. Elle s'adresse aux militants FORCE OUVRIERE élus de comités d'entreprise. (Pour plus de précisions, se référer à la circulaire confédérale relative au « 1^{er} salon des CE FO »).

Pour tout renseignement : secteur.juridique@force-ouvriere.fr



DOSSIER

LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CE



Depuis le 1^{er} janvier 2017, les dispositions issues de la loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015 sont applicables pour les élections professionnelles. En pratique, ces dispositions censées favoriser la parité présentent un caractère contraignant, ce qui risque de générer plus de difficultés (notamment pour la constitution des listes électorales) que de bénéfices¹. Tour d'horizon.

En quoi consistent ces nouvelles dispositions ?

Avant l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, les négociateurs du protocole préélectoral avaient une obligation de moyens pour parvenir à une représentation équilibrée. En clair, ils devaient seulement examiner lors de la négociation du protocole préélectoral les voies et moyens permettant d'atteindre cet équilibre sur les listes de candidature. Aucune sanction n'était prévue.

Désormais, c'est une obligation de résultat qui s'impose aux organisations syndicales.

Dès lors qu'elles comportent plusieurs candidats², l'article L. 2324-22-1 al. 1^{er} du code du travail énonce que les listes de candidatures doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes

.../...

¹ Voir la Circulaire Confédérale n°005-2017 des Secteurs Juridique et Conventions collectives du 23 janvier 2017 sur ce thème, ainsi que la publication du secteur Conventions collectives intitulée « La proportionnalité des listes aux élections professionnelles » de janvier 2017.

² Si un seul poste est à pourvoir, le syndicat a le libre choix du candidat.



LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CE (suite)

inscrits sur la liste électorale et correspondant au collège concerné.

Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats, il y a lieu de l'arrondir :

- à l'entier supérieur si la décimale est supérieure ou égale à 5 (ex : 1.6 = 2).
- à l'entier inférieur s'il est inférieur à 5 (ex : 1.4 = 1).

De surcroît, les listes doivent alterner un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats de l'un des deux sexes.

En clair, cela signifie qu'après épuisement des candidats de l'un des deux sexes, la liste sera complétée avec les candidats de l'autre sexe.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les hommes et les femmes, la liste pourra indifféremment comporter un homme ou une femme supplémentaire. À partir du moment où la liste respecte la parité, il importe peu de mettre en tête de liste un homme ou une femme.

Quelles informations concernant l'établissement des listes ?

La répartition du personnel entre les collèges électoraux doit faire l'objet d'un accord ou, à défaut, être effectuée par l'autorité administrative (art. L 2314-11 et L 2324-13 du code du travail).

Cet accord (s'il est conclu) mentionne la part de femmes et d'hommes composant chacun des collèges qu'il aura déterminés.

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés de la part de femmes et d'hommes composant chaque collège.

Quelles élections sont concernées ?

La loi vise expressément les élections de délégués du personnel et du comité d'entreprise. Rien n'est prévu pour le CHSCT qui n'a pas à respecter ces obligations.

.../...

Cas pratique :

illustrons ces règles par un exemple concret.

Election CE/2^{ème} collège

58 salariés inscrits sur la liste électorale

dont **18 femmes et 40 hommes**

Nombre de sièges à pourvoir 3
(3 titulaires et 3 suppléants).

Il existe deux possibilités de calcul :

1^{ère} possibilité :

On calcule en pourcentage de la proportion de femmes et d'hommes puis on l'applique au nombre de sièges à pourvoir :

$$\text{Proportion de femmes : } \frac{18 \times 100}{58} = 31,03 \%$$

$$\text{Proportion d'hommes : } \frac{40 \times 100}{58} = 68,96 \%$$

Nombre de candidates :

3 (sièges) x 31,03 % = 0,93 soit 1 siège de titulaire et 1 siège de suppléant.

Nombre de candidats :

3 (sièges) x 68,9 % = 2,06 soit 2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants.

2^{nde} possibilité :

On calcule directement le nombre de candidats de chaque sexe en calculant la proportion de femmes et d'hommes par rapport au nombre de sièges à pourvoir :

Nombre de candidates :

$$\frac{3 \text{ (sièges)} \times 18}{58} = 0,93$$

soit 1 siège de titulaire et un siège de suppléant.

Nombre de candidats :

$$\frac{3 \text{ (sièges)} \times 40}{58} = 2,06$$

= 2,06 soit 2 sièges de titulaires et 2 sièges de suppléants.



LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CE (suite)

La délégation unique du personnel (regroupement du CE, des DP et du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés) est également concernée puisqu'elle est élue selon les règles applicables au CE.

Ces règles s'appliquent aussi en cas de délégation unique du personnel conventionnelle (regroupement des instances représentatives du personnel par

accord collectif dans les entreprises d'au moins 300 salariés).

Les dispositions relatives à la représentation équilibrée entre femmes et hommes sont applicables aux listes de titulaires et de suppléants et valent pour chaque collège électoral. Elles concernent les deux tours des élections. Chaque liste doit respecter ces obligations.

Quelles sanctions en cas de non-respect de ces dispositions ?

Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats sont de la compétence du juge judiciaire (Art L. 2324-23 code du travail).

Lorsque le juge constate, après l'élection, que la proportionnalité n'a pas été respectée, l'élection des élus du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats « *au regard de la part des femmes et des hommes que celle-ci devait respecter* » doit être annulée.

Cette annulation se fait suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (Art L. 2324-23 code du travail).

Par ailleurs, si le juge constate après l'élection que l'alternance n'a pas été respectée, il annulera l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne respecte pas cette obligation.

Ces sanctions sont cumulables.

À NOTER

La confédération FO a engagé une requête en question prioritaire de constitutionnalité concernant les dispositions prévues par l'article L. 2324-22-1 du Code du travail sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En effet, ce texte contribue, dans de très nombreuses hypothèses, à exclure les femmes du processus électoral au sein de l'entreprise. Ainsi, dans toutes les entreprises et secteurs d'activité où la proportion des femmes dans les effectifs n'est pas suffisante (ex : industrie, construction...), ces dernières ne pourront pas accéder aux fonctions de représentantes élues du personnel. Cela est d'autant plus grave que les femmes sont dans l'impossibilité de se porter candidates au sein du premier collège électoral (ouvriers/employés), collège où elles sont plus nombreuses. L'impossibilité de participer aux élections professionnelles entravera la possibilité pour elles d'accéder à des fonctions et responsabilités syndicales au sein de l'entreprise.

Il appartenait au législateur de définir des mesures permettant aux femmes – dans le respect du principe de parité et de proportionnalité – de pouvoir se présenter et se porter candidates à l'occasion des élections professionnelles et ce, quand bien même les effectifs féminins au sein de l'entreprise ne sont pas suffisants.

Ce texte porte atteinte à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen relatif à l'égalité devant le suffrage et de liberté pour tout travailleur, ainsi qu'à l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qui prévoit que tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses représentants à la détermination collective des conditions de travail. Nous saurons prochainement si cette QPC est transmise au Conseil Constitutionnel.



Brèves / Jurisprudence

COMPOSITION DU CE

Remplacement temporaire d'un représentant syndical : mode d'emploi.

Cass. soc. 1^{er} février 2017, n°16-11.737

Le Code du travail ne prévoit pas de représentants syndicaux suppléants au comité d'entreprise. En cas d'absence temporaire d'un représentant syndical, la Cour de cassation estime que, sauf fraude, une organisation syndicale peut procéder au remplacement du représentant syndical au CE, et ce, en respectant certaines formalités prévues par le Code du travail (nom du représentant porté à la connaissance de l'employeur, affichage...). Il n'est pas nécessaire qu'un accord collectif ait été conclu pour qu'un représentant syndical soit remplacé.



L'AVIS DE NOS EXPERTS

SOYEZ ASSURÉS DE DISPOSER DES BONS BUDGETS POUR LE CE !

Pour tous les comités d'entreprise, les budgets sont essentiels à leur fonctionnement et à la gestion des activités sociales et culturelles au bénéfice des salariés.

Vous assurer qu'ils sont calculés correctement est important, car certains points font l'objet d'interrogations, et donc d'interprétations, que la jurisprudence clarifie régulièrement

Pour le fonctionnement :

L'employeur doit verser un montant minimum représentant 0,2 % de la masse salariale brute (art. L. 2325-43 du Code du travail).

Pour les ASC :

À contrario, rien n'a été prévu pour le budget des activités sociales et culturelles. Le Code du travail se contente de fixer des minima : d'après l'article L. 2323-86 du Code du travail, la contribution versée par l'employeur ne peut en aucun cas être inférieure au « total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le Comité d'Entreprise ».

Le calcul des subventions obligatoires de l'employeur aux deux budgets s'appuie sur la notion de « masse salariale », que la Cour de cassation retient en faisant référence au compte 641 du plan comptable général (Cass. soc. 20 mai 2014, n° 12-29.142). Ce compte est celui relatif aux rémunérations de personnel.

Toutefois, c'est en réalité un compte 641 « retraité » qu'il faut prendre comme référence, car certains montants doivent y être, soit ajoutés, soit retranchés. Voici un état de la jurisprudence :

Il ne doit pas être tenu compte :

- des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux ;
- des remboursements de frais ;
- du montant des indemnités de départ, ou transactionnelles, qui excèdent le minimum légal ou conventionnel ;
- de la rémunération des salariés mis à la disposition d'une entreprise extérieure, lorsque ces salariés sont intégrés de façon étroite et permanente à la collective des travailleurs de l'entreprise utilisatrice ;
- de la rémunération des intérimaires.

Il doit être tenu compte :

- des rémunérations brutes (avant précomptes des cotisations sociales) ;
- des indemnités versées aux stagiaires ;
- des indemnités de rupture du contrat de travail (licenciement, rupture conventionnelle, retraite) et transactionnelles pour leur montant n'excédant pas le minimum légal ou conventionnel ;
- de la rémunération des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure lorsque ces salariés sont intégrés de façon étroite et permanente à la collective des travailleurs ;
- des indemnités compensatrices de congés payés, de la conversion en valeur des comptes épargne-temps et des contreparties obligatoires en repos et de préavis (sommes versées lors du départ du salarié) ; des provisions à valoir sur toutes sommes de nature salariale.

À savoir :

Le comité peut se faire assister d'un expert-comptable qui se chargera de procéder aux vérifications.

Le délai de prescription de 5 ans ne commence à courir que lorsque l'employeur a transmis au comité les informations nécessaires pour apprécier l'étendue de ses droits.

Enfin, il est jugé que le délit d'entrave au fonctionnement du comité peut être constitué par le refus de de l'employeur de communiquer au comité le montant de la masse salariale annuelle brute sur laquelle sont assises les subventions qui lui sont versées .

Nous sommes à votre disposition pour échanger avec vous sur le sujet ; n'hésitez pas nous contacter !



DÉCRYPTAGE CE

LA MUTUALISATION ET L'ANNUALISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION



Le Conseil d'État a validé le délai de prévenance de 8 jours pour les représentants du personnel souhaitant mutualiser ou annualiser leurs heures de délégation dans le cadre d'une délégation unique du personnel. Retour sur les modalités d'annualisation et de mutualisation pour les élus au CE.

Le principe : des heures de délégation individuelles et mensuelles

Le crédit d'heures dont bénéficie chaque représentant est en principe **individuel**. Les élus ne peuvent les mettre dans un pot commun pour les répartir à leur guise.

Cette règle vaut tant pour les titulaires que pour les suppléants d'une même instance représen-

tative du personnel (Cass. soc. 10 décembre 1996, n°95-45.453).

Le nombre d'heures de délégation est décompté dans le **cadre mensuel (mois civil)** et ne peut être reporté sur le mois suivant en cas de non-utilisation.

Les dérogations : répartition et annualisation

Les membres de la **commission économique du CE** bénéficient d'un crédit d'heures global de 40 heures par an qu'ils peuvent se répartir entre eux.

Les membres du **CHSCT** peuvent se répartir leurs heures de délégation, à la condition d'en informer l'employeur. Par ailleurs, lorsque plusieurs



LALA MUTUALISATION ET L'ANNUALISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION (suite)

Pour rappel, **FO** revendique une augmentation des moyens des instances représentatives du personnel en termes de représentants et d'heures de délégation.

délégués syndicaux sont désignés par une section syndicale, ils peuvent répartir entre eux leurs heures de délégation, sous réserve d'en informer l'employeur. Les membres des commission paritaires régionales interprofessionnelles peuvent également se répartir le crédit d'heures sous réserve qu'un membre ne dispose pas de plus d'une fois et demie son crédit au cours d'un mois.

La loi « Rebsamen » du 17 août 2015 a prévu la possibilité d'annualiser et de mutualiser entre les élus les heures de délégation dans le cadre de la **nouvelle délégation unique du personnel** (regroupement des délégués du personnel, du CE et du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés)¹. Cependant, le décret d'application n°2016-345 du 23 mars 2016 conditionne cette possibilité au respect d'un délai de prévenance de l'employeur de **huit jours** (art. R 2326-3 c. trav.), ce qui est contraignant. Un recours en annulation des dispositions du décret a été effectué. Mais le Conseil d'État a jugé que la durée de huit jours n'est pas excessive « eu égard aux répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise qu'est susceptible d'avoir l'utilisation des heures de délégation au-delà du crédit auquel l'employeur peut normalement s'attendre² ».

Pour le Conseil d'État, il n'y a pas d'atteinte disproportionnée aux droits des membres de la délégation unique du personnel, le délai de prévenance ne s'appliquant que dans le cas du cumul et de la mutualisation. Le Conseil d'État a également estimé que ce délai n'était pas contraire à la directive européenne du 11 mars 2002 sur l'information et la consultation des travailleurs, la possibilité de cumuler et de répartir les heures de délégation constituant une garantie supplémentaire pour permettre aux représentants du personnel « d'assurer de façon adéquate l'exercice de leur mandat ».

Enfin, l'instauration de ce délai soulevait également un problème d'égalité dans la mesure où, en l'absence de délégation unique du personnel, les membres du CHSCT peuvent répartir entre eux les heures de délégation sans avoir à respecter un délai de prévenance de l'employeur (art. L. 4614-9 c. trav.), mais le Conseil d'État a rejeté cet argument.

En cas de maladie ou de congés des membres titulaires, les heures ne seront plus perdues, mais il faudra faire attention à bien les répartir pour ne pas les perdre en fin d'année.



Brèves / Jurisprudence

DELAIS DE CONSULTATION

Constitutionnalité des délais préfix : la QPC transmise au Conseil constitutionnel.

Dans une affaire relative à la consultation du CCE d'EDF SA sur la décision de construire deux centrales nucléaires au Royaume-Uni, le CCE a déposé une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) à propos des délais préfix prévus par le Code du travail (art. L. 2323-3 et L. 2323-4 code du travail). Le Ministère public avait déposé des conclusions soutenant cette demande (cf. L'INFO des CE avril 2017). Dans une décision du 1er juin 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation a décidé de soumettre cette question au Conseil Constitutionnel, afin de vérifier sa constitutionnalité. Reconnaisant le caractère sérieux de la question, la Cour de cassation a estimé que ces dispositions du Code du travail sont « susceptibles de placer les comités d'entreprise dans des situations différentes selon que la juridiction saisie aux fins d'obtenir des informations et un délai supplémentaire statue ou non dans le délai imparti, et partant de porter atteinte au principe d'égal accès des citoyens à la justice (...) ; d'autre part, l'absence d'effet suspensif du recours peut conduire, dans ces conditions, à ce que l'institution représentative du personnel soit privée de toute protection de son droit à l'information nécessaire pour que puisse être assurée la participation du personnel à la gestion de l'entreprise, en dépit de l'exercice d'une voie de recours ». Le Conseil Constitutionnel a trois mois pour se prononcer. Affaire à suivre !

Cass. soc. QPC 1^{er} juin 2017, n°17-13.081

¹ Cette mutualisation doit toutefois respecter une limite : un membre ne doit pas disposer au cours d'un mois de plus d'1.5 le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

² CE 31 mars 2017, n°399957.



L'AVIS DE NOS EXPERTS

PROCÉDURE D'ALERTE ET LIQUIDATION JUDICIAIRE : C'EST AU LIQUIDATEUR DE COMMUNIQUER AU COMITÉ D'ENTREPRISE ET À SON EXPERT LES DOCUMENTS DEMANDÉS

Décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 mai 2017

Durant les procédures collectives, l'employeur peut être dessaisi de tout ou partie de ses pouvoirs, au profit, selon les cas, de l'administrateur ou du liquidateur judiciaire.

Ainsi, lorsqu'un débiteur tombe sous le coup d'une procédure de liquidation judiciaire, le jugement qui ouvre ou prononce la liquidation judiciaire emporte de plein droit, à partir de sa date, dessaisissement pour le débiteur de l'administration et de la disposition de ses biens. Les droits et actions du débiteur concernant son patrimoine sont exercés pendant toute la durée de la liquidation judiciaire par le liquidateur (art. L 641-9 c. com).

En l'espèce, le comité d'entreprise d'une société de conditionnement de parfums avait exercé son droit d'alerte économique et désigné un expert-comptable. Quelques jours à peine après cette désignation, la société est placée en liquidation judiciaire.

Pour rappel, lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Si ces explications s'avèrent insuffisantes ou confirment le caractère préoccupant de la situation, le comité d'entreprise établit un rapport (art. L 2323-50 c. trav.). Le comité d'entreprise peut se faire assister, une fois par exercice, d'un expert-comptable (art. L 2323-51 c. trav.) rémunéré par l'employeur.

Dans cette affaire, l'employeur s'était abstenu de communiquer à l'expert-comptable certains documents de la liste qu'il lui avait adressée avec sa lettre de mission.

Le comité d'entreprise et la société d'expertise comptable ont alors assigné la société aux fins de remise des documents énumérés par la lettre de mission.

La Cour d'appel avait rejeté les demandes de communication de pièces. Elle estimait que :

- il n'était pas justifié de l'envoi au liquidateur judiciaire (avant la délivrance de l'assignation) de la liste des éléments demandés, ni de ce qu'il a été informé de la demande d'informations formée auprès du président du comité d'entreprise, seul détenteur des archives ;*
- le liquidateur judiciaire avait communiqué les pièces en sa possession.*

La Cour de cassation ne juge pas ces arguments recevables. Dans une décision du 4 mai 2017 (n° 15-21.732), elle estime que le liquidateur judiciaire, exerçant pendant toute la durée de la liquidation judiciaire les droits et actions du débiteur concernant son patrimoine, par suite du dessaisissement de ce dernier de l'administration et de la disposition de ses biens, il est donc seul tenu, à ce titre, de délivrer les documents réclamés par l'expert-comptable mandaté par le comité d'entreprise de la société en liquidation judiciaire. Autrement dit, le liquidateur, substitué au chef d'entreprise, devait poursuivre la mise en œuvre de la procédure d'alerte et communiquer les informations demandées à cette occasion.



CE SANS FRONTIÈRES...

« BREXIT » : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE) ?



Le 29 mars 2017, a été enclenché le processus de sortie du Royaume-Uni de l'Union Européenne. Si les conséquences du « Brexit » sont loin d'être totalement définies, le sort des comités d'entreprise européens constitue un enjeu majeur pour la représentation des travailleurs européens. Coup de projecteur.

Les CEE en chiffres

L'intérêt d'un comité d'entreprise européen dans une entreprise ou un groupe, c'est précisément de permettre aux représentants du personnel issus de différents pays de siéger ensemble et surtout d'être informés, voire consultés par la direction sur des questions certes transnationales (restructurations...), mais impactant directement le quotidien des travailleurs.

En 2017, 1 115 comités d'entreprise européens sont en activité, environ 25 nouveaux comités d'entreprise se créent chaque année et plus de 17 millions de travailleurs sont ainsi représentés¹. Parmi les comités d'entreprise européens en activité, 730 sont dans des entreprises ou groupes qui ont une activité au Royaume Uni, d'où les inquiétudes suscitées par le « Brexit ».

Les points d'inquiétude

Se pose tout d'abord la question du sort qui sera réservé aux représentants des travailleurs Britanniques. Ces derniers représentent 12% de

l'ensemble des membres de comités d'entreprise européens². Vont-ils perdre leur siège ? Pourront-ils toujours voter ? En pratique, leur sort devrait être

¹ ETUI, www.ewcdb.org

² Cf. European Works Council Database (www.ewcdb.eu).



« BREXIT » : QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (suite)

réglé au cas par cas, ce qui s'annonce donc aléatoire, même si certaines directions d'entreprise et représentants syndicaux ont d'ores et déjà fait savoir qu'un maintien de la représentation des travailleurs Britanniques serait assuré. Ainsi, chez Engie et Bouygues par exemple, il a été acté que les anglais resteront dans les CEE. Ils seront présents au même titre que les suisses et les norvégiens³.

Un autre point d'inquiétude concerne la base légale des comités d'entreprise européens. Dans la majorité des cas, les comités d'entreprise européens sont mis en place selon les règles de droit applicables dans l'Etat où l'entreprise ou le groupe a son siège social. Parmi les comités d'entreprise européens en place, 138 sont régis par le droit applicable au Royaume Uni. Que deviendront ces comités avec le

« Brexit » ? En l'état actuel des choses, ils risqueraient de ne plus avoir de base légale, autrement dit plus d'existence juridique si la directive relative aux comités d'entreprise européens ne s'appliquait plus au Royaume Uni.

Enfin, si l'on met à l'écart les entreprises et établissements situés au Royaume Uni, certaines entreprises européennes, qui remplissent actuellement les conditions pour mettre en place un comité d'entreprise européen (de par leurs effectifs et la répartition géographique de leurs sites de production), ne rempliront plus les conditions légales pour la mise en place d'un comité d'entreprise européen³. Cela risque alors de se traduire par une baisse du nombre de comités d'entreprise européen, ce qui constituerait un recul pour la représentation des travailleurs.

Vers un accord transposant l'acquis social communautaire ?

Selon FO, il convient de s'assurer que les travailleurs Britanniques ne paient pas le prix fort de la politique politicienne de Theresa MAY. Un accord est nécessaire pour que le Royaume Uni transpose l'ensemble de l'acquis communautaire dans sa

législation nationale pour protéger les droits des travailleurs et éviter le nivellement par le bas, lequel ouvrirait la voie à un dumping social entre le Royaume Uni et l'Union Européenne⁵. Affaire à suivre...



Brèves / Jurisprudence

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Publication des accords collectifs : quelques précisions.

En pratique, il est bien souvent difficile de se procurer un accord d'entreprise ou de groupe... La loi Travail a prévu que les accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus à partir du 1er septembre 2017 seront mis dans une base de données nationales publiée en ligne. Un décret du 3 mai 2017 précise le mode opératoire à suivre lorsque les parties à l'accord collectif ne souhaitent pas publier entièrement l'accord. Cela supposera qu'un acte expliquant les raisons pour lesquelles l'accord ne doit pas être publié intégralement soit signé par l'employeur et la majorité des organisations syndicales signataires. Il est à noter que les accords étendus devront être intégralement publiés. Le décret prévoit également que, dans le cas d'une publication intégrale, les parties à un accord collectif pourront demander la suppression des noms et prénoms des négociateurs au moment du dépôt de l'accord.

Décret n°2017-752
du 3 mai 2017

³ Merci à Christian ROY et Guillaume BEAUCHERON pour leurs précisions.

⁴ Si les effectifs britanniques ne sont plus pris en compte dans le calcul des effectifs.

⁵ Voir la Lettre électronique du Secteur International, n 40, 6 juin 2017.



L'ENQUÊTE

QUELLE EST LA PLACE DE LA CULTURE DANS L'ACTIVITÉ DES COMITÉS D'ENTREPRISE ?



Historiquement, le développement d'activités culturelles a permis à de nombreux travailleurs de découvrir des lieux de culture dits « élitistes » qu'ils n'avaient pas l'habitude de fréquenter jusqu'alors. Avec la montée du consumérisme, la dimension culturelle des activités sociales et culturelles semble s'essouffler au profit de la montée en puissance des chèques cadeaux. Qu'en est-il vraiment en pratique ? Pour en savoir plus, nous avons mené une enquête auprès d'élus FO de comités d'entreprise¹.

Les actions en faveur de l'accès à la culture

Premier constat, parmi les élus au comité d'entreprise ayant répondu à notre questionnaire, un seul d'entre eux estime que le comité d'entreprise ne favorise pas du tout l'accès à la culture des salariés². Cela dit, par quelles actions les comités d'entreprise favorisent-ils l'accès à la culture des salariés ? Sur

ce point, la subvention en matière de billetterie (cinéma, chèque culture, musées, opéra...) revient fréquemment dans les réponses avec un panel plus ou moins large des lieux et d'activités suivant les entreprises. Certains comités d'entreprise délivrent également une participation financière aux salariés sur

¹ Questionnaire élaboré par le Secteur Juridique de la Confédération envoyé à 100 élus ayant participé à la Journée des CE en 2016. Nous remercions les participants d'avoir bien voulu prendre du temps pour répondre à ce questionnaire.

² Les élus au CE ayant répondu à l'enquête travaillent dans des entreprises allant de 45 à 6600 salariés.



BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)...

un abonnement annuel culturel. Les visites en groupe de musées, les week-ends et autres sorties sont également cités dans les réponses (principalement dans les plus grandes entreprises).

On notera que, dans leurs réponses, les élus font peu référence aux bibliothèques ou médiathèques,

qui ont permis à de nombreux salariés d'accéder à la culture, mais qui sont aujourd'hui en voie de disparition. Il n'a pas été question non plus, dans le panel de réponses, de pratiques culturelles à l'intérieur de l'entreprise (club théâtre, cours de cuisine...).

Les freins au développement des initiatives culturelles

Le manque de moyens des CE est souvent évoqué dans les réponses. Certes, les ressources financières sont souvent limitées, même si les moyens ne sont pas nécessairement revus à la baisse. Il faut également du temps pour développer ces actions en faveur de la culture, ce qui fait défaut à l'heure où les élus du personnel sont de moins en moins nombreux et ont de moins en moins de temps (baisse du nombre d'heures de délégation...).

L'un des élus interrogés a d'ailleurs fait remarquer que la conséquence du manque d'effectif se traduit par la réduction de l'offre en matière culturelle et sur les publics y ayant accès (ex : exclusion des retraités).

Un autre point relevé dans plus de la moitié des questionnaires est l'insuffisante participation des

salariés aux manifestations culturelles. Parmi les causes de cette insuffisante participation, un élu fait référence aux horaires décalés des salariés de l'entreprise et à l'absence de prévisibilité de leur emploi du temps, ce qui ne leur permet pas d'avoir une visibilité sur leur temps de repos et rend difficile l'organisation de la vie « hors travail ».

Si la participation des salariés à ces manifestations n'est pas toujours importante, la majorité des élus interrogés relève que les salariés ne font pas souvent part de leurs attentes en matière culturelle ou que celles-ci ne sont pas réalisables au vu des moyens dont disposent les élus. Sur ce dernier point, un élu note que les salariés ont des attentes, notamment en faveur de l'organisation de concerts, mais cela n'est pas gérable par les élus, faute de moyens suffisants.

Quelles perspectives pour les activités culturelles ? Quelles perspectives pour les activités culturelles ?

À cette question ouverte, force est d'observer que de nombreux élus interrogés n'apportent pas de réponse. Est-ce le fruit d'un manque de visibilité à l'heure du recul des moyens ?

Parmi les élus qui ont répondu à cette question, on notera, outre le souhait de certains de développer de

nouvelles activités ou voyages, la volonté de la trésorière d'un comité d'entreprise de 780 salariés de développer le principe d'échanges de livres via le modèle d'une « boîte à livres ». Cette action ambitieuse s'inscrira, selon l'élue, dans une démarche plus globale d'échanges et de partage de connaissances entre salariés.



Brèves / Jurisprudence

ELECTIONS

Un bulletin pour deux listes : quelle incidence ?

Cass. Soc. 8 mars 2017,
n°16-60.106

La Cour de cassation juge que l'édition d'un seul bulletin de vote pour deux listes de candidats est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales. Selon la Cour, il s'agit là d'un principe général du droit électoral, dont la violation constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.



Les réponses à vos questions



Dans cette rubrique, sont publiées les réponses à des questions qui nous ont été posées et qui sont susceptibles d'intéresser les élus de comité d'entreprise¹.

Comité d'entreprise européen

L'employeur qui souhaite mettre en place un comité d'entreprise européen (CEE) « légal » peut-il se dispenser de mettre en place un groupe spécial de négociation (GSN) ?

Pour synthétiser, il y a deux types de CEE : le CEE « conventionnel » (son mode de fonctionnement est le fruit d'un accord collectif) et le CEE « légal » (il n'y a pas eu d'accord collectif, donc c'est le régime juridique prévu par le code du travail qui s'applique).

Le CEE légal est instauré dans certains cas de figure :

- lorsque le chef d'entreprise et le GSN décident de la mise en place de ce CEE légal.
- quand le chef d'entreprise a refusé d'ouvrir des négociations dans un délai de 6 mois à compter de la demande écrite des travailleurs ou de leurs représentants.
- si le chef d'entreprise et le GSN n'ont pas été en mesure d'aboutir à un accord pour instaurer un CEE dans un délai de 3 ans à compter de la réception de la demande écrite des travailleurs ou de la date de mise en place du GSN.

Que l'on soit dans le cadre du CEE « conventionnel » ou du CEE « légal », l'employeur ne peut se dispenser de mettre en place un GSN (comme il veut le faire en l'espèce). Cette instance est précisément chargée de négocier les modalités de mise en place du CEE. Elle est composée d'élus au CE ou de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales en fonction des résultats obtenus aux dernières élections.

Le refus de l'employeur de mettre en place un GSN constitue un refus de négocier qui lui est imputable.

Assurance

Que se passe-t-il si un salarié est victime d'un accident lors d'une sortie du CE ?

Le comité d'entreprise souscrit une assurance pour se couvrir en matière de responsabilité civile. Pour FO, il est fondamental et très vivement recommandé pour le comité d'entreprise de souscrire à un contrat d'assurance. Cette assurance doit garantir en premier lieu la responsabilité civile, c'est-à-dire les dommages causés à des tiers par le comité, par ses membres à titre individuel, par ses salariés ou par les personnes qui lui apportent même occasionnellement leur concours, et par les biens dont il a la garde. Le comité d'entreprise choisit librement son assureur. Il n'est pas obligé de prendre le même que l'employeur. L'employeur doit rembourser au comité le montant de la prime d'assurance souscrite par le CE pour couvrir sa responsabilité civile (versé sur le budget des ASC).

Ensuite, il faut bien regarder quel type de contrat d'assurance a été souscrit. L'assurance responsabilité civile exclut souvent la prise en charge de certaines activités, notamment les activités sportives. Certains comités d'entreprise

¹ Après contact de vos UD/FD, si une question reste sans réponse et nécessite un partage d'informations, nous sommes à votre disposition pour y répondre : secteur.juridique@force.ouvriere.fr



prennent une assurance multirisques qui couvre les différentes activités sociales et culturelles ou une assurance de « dommages corporels dus à un accident ». En l'espèce, il faudrait voir quel type d'assurance le comité d'entreprise a souscrit et dans quelles circonstances l'accident s'est produit :

- Si l'accident est dû aux installations du prestataire (problème sur son matériel), c'est son assurance qui doit fonctionner.
- Si l'accident n'est pas dû aux défaillances du prestataire, il faut voir si le contrat d'assurance du comité d'entreprise couvre le type d'accident qui a eu lieu et si la personne victime peut en bénéficier.
- Si l'assurance du comité d'entreprise ne couvre pas le type d'accident concerné, alors il convient de voir si les participants à cette sortie ont été prévenus qu'ils n'étaient pas garantis contre les accidents corporels dont ils pourraient être victimes au cours de la sortie.

L'accident ne peut être qualifié d'accident du travail que si le salarié se trouve placé sous l'autorité de l'employeur au moment de l'accident.

Consultations annuelles du CE

Quels sont les délais pour la consultation annuelle concernant la politique sociale de l'entreprise ?

Rappelons que la consultation sur la politique sociale fait partie des consultations soumises à un délai préfix, c'est-à-dire que le CE bénéficie d'un délai déterminé pour rendre son avis. À l'expiration de ce délai, il est considéré comme ayant été consulté et ayant rendu un avis négatif, y compris s'il n'a pas rendu son avis.

Le délai pour la consultation du CE est fixé par accord collectif (art. L. 2323-7 C. trav.). Il ne peut en aucun cas être inférieur à 15 jours. S'il n'y a pas d'accord, ce sont les délais prévus dans le code du travail qui s'appliquent, c'est-à-dire, un mois à compter de la communication des documents par l'employeur ou du jour où l'employeur informe les élus de la mise à disposition des documents dans la base de données économiques et sociales.

Ce délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert, trois mois en cas de saisine du CHSCT et quatre mois en cas de saisine de l'instance de coordination des CHSCT.



Cass. soc. 1^{er} février 2017,
n°15-22.362

Brèves / Jurisprudence

CONSULTATION DU CE

Projet d'extension des bureaux sur un demi-étage supplémentaire : faut-il consulter le CE ?

La Cour de cassation estime que la consultation du comité d'entreprise n'est pas requise dans le cas d'un projet d'installation d'une partie du personnel sur un demi-étage supplémentaire, dès lors que ce changement n'entraîne « aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi, ni de la durée du travail ou de volume et de structure des effectifs et qu'il n'était pas démontré que la location de ces bureaux était de nature à obérer la situation économique et financière de la société ».



La rubrique des Secteurs

Cette rubrique est destinée à permettre aux différents Secteurs de la Confédération FO de diffuser de l'information sur un thème précis. Dans chaque numéro de l'INFO DES CE, la parole sera donnée à un Secteur en particulier.

SECTEUR :

- Économie
- Fiscalité
- Service public
- Industrie
- Développement durable
- Environnement
- Industrie

*Pascal PAVAGEAU,
Secrétaire confédéral*



La procédure d'information/consultation sur le CICE¹ : un échec sans appel

Suite à la création du CICE, la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, dite de « sécurisation de l'emploi », a inscrit dans le code du travail l'information et la consultation du Comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés) concernant l'utilisation des sommes correspondant au crédit d'impôt relatif au CICE et ce avant le 1^{er} juillet de chaque année. De plus, ces sommes et leur utilisation devaient figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES) instaurée par cette même loi.

Cette procédure a été réformée en 2015 par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi », dite loi Rebsamen. Depuis lors, la consultation sur le CICE est intégrée dans une consultation annuelle générale sur la stratégie économique et financière de l'entreprise (dont la politique de recherche

.../...

¹ Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.



et de développement technologique de l'entreprise et l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche : le CIR). En termes de calendrier, cette information-consultation n'est donc plus isolée et fixée avant le 1er juillet de chaque année.

Il revient aux services de l'inspection du travail de veiller au respect des procédures de consultation sur le CICE, les élus CE comme les organisations syndicales pouvant naturellement les alerter en cas de manquement. De leur côté, les DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) sont censées vérifier le respect de ces obligations avant de valider un accord ou d'homologuer un plan de sauvegarde de l'emploi.

Depuis 2014, l'IREC coordonne pour le comité de suivi du CICE une recherche de terrain sur les effets concrets de la mise en œuvre de ces procédures (échanges avec les DRH, les élus CE, les cabinets d'expertises, monographies d'entreprises). Les éléments qui en ressortent, confortés par nos propres remontées syndicales, sont accablants sur les limites de la consultation. Une très large majorité d'entreprises se contente, dans le meilleur des cas, du service minimum, quand elles ne dérogent tout simplement pas à cette obligation.

De plus, la traçabilité des usages concrets comme la transparence des circuits comptables rendent très hypothétique, voire impossible une contre-expertise des salariés. Par exemple, les filiales assument la procédure d'information/consultation alors que la gestion du CICE, assurée au niveau du groupe, leur échappe complètement. La communication des employeurs peut ainsi se limiter à justifier a posteriori des affectations sans rapport avec le gain fiscal, ce qui ne permet en rien d'évaluer les effets réels du CICE et traduit leur forte réticence à communiquer ce type d'information jugée confidentielle.

Au total, le niveau d'information sur le dispositif dont disposent les instances représentatives du personnel s'avère d'une grande pauvreté, lorsqu'elle existe, et dans la moitié des consultations réalisées sur le sujet en 2014, les CE n'ont d'ailleurs pas rendu d'avis, faute d'éléments tangibles. En tant que vecteur d'amélioration du dialogue social, largement vanté dans le cadre du pacte de responsabilité, le constat est donc sans appel. Et cela vaut encore plus dès lors qu'il s'agit de détailler l'affectation des sommes perçues au titre du CICE. Rappelons tout de même que le CICE a représenté 18,5 milliards d'euros en 2015 (dernières données disponibles) et, à cette date, 43 milliards cumulés depuis sa création.

À ce jour, l'avenir du CICE apparaît bien hypothétique, dans la mesure où sa transformation en allègement général et pérenne de cotisations sociales semble toujours avoir les faveurs de la nouvelle majorité. Si ce scénario se réalise, la consultation perdra son objet car on ne dialogue pas, même très imparfaitement, sur des allègements devenus inconditionnels...

DES EXPERTS AU SERVICE DES CE



EXPERTISE COMPTABLE - ASSISTANCE & CONSEIL - FORMATION

**Des experts comptables, des juristes et des formateurs
à vos côtés pour optimiser votre mandat !**

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre service.

www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com



CULTURE

LA CULTURE A PORTÉE DE MAIN

Voici quelques idées de sorties culturelles pour l'été à Paris et en région...



PEINTURE

« Du côté des Renoir » à Essoyes (Aube)

En 2017, le département de l'Aube met à l'honneur le peintre Pierre-Auguste RENOIR. Depuis le mois de juin de cette année, la maison familiale de l'artiste à Essoyes est ouverte à la visite. En outre, un programme immersif et une visite pédagogique de l'atelier du peintre sont organisés, afin de mieux appréhender les multiples sources d'inspiration qu'il trouva dans ce village (<http://renoir-essoyes.fr>).

Parallèlement, une exposition est consacrée à Renoir au Musée d'Art moderne de Troyes jusqu'au 17 septembre 2017.

THÉÂTRE

« Dans un canard »

Théâtre des Halles d'Avignon du 6 au 29 juillet 2017

Texte et mise en scène de Jean-Daniel MAGNIN
(www.theatredeshalles.com).

Voici une pièce sur les ravages des nouvelles formes de management sur les salariés !

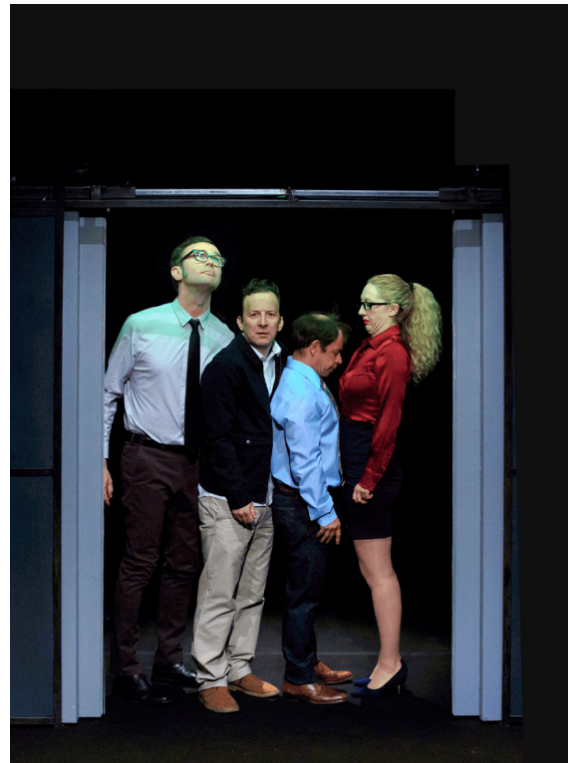
Synopsis

« Votre vie n'est pas marrante du tout : alors que vous devriez depuis longtemps être cadre et père de famille, vous n'avez toujours pas de voiture, vous travaillez dans un centre d'appels avec le statut de stagiaire reconductible d'une année sur l'autre.

Et lorsque le fondateur historique de la boîte, relégué dans un placard par la nouvelle direction, est retrouvé attaché à son scooter au fond d'un canal, c'est à vous que l'entreprise demande d'aller voir sa veuve pour tenter d'étouffer le scandale. Pourquoi ?

Parce qu'une semaine plus tôt on vous aurait surpris en plein conciliabule avec lui au bar du coin pendant la pause sandwich.

Vous qui n'étiez rien, vous voilà soudain propulsé au rang de dernier et unique ami du mort. Ça n'est pas grand chose direz-vous, mais vous sentez que vous allez rebondir... ».





HISTOIRE

« Un été au Havre »

La ville du Havre fête ses 500 ans. Pour célébrer l'évènement, la ville propose une série de manifestations estivales qui se clôtureront par le départ de la 13ème Transat Jacques VABRE. Pour l'occasion, des expositions seront organisées sur différents thèmes (les Havrais sous l'occupation et pendant la résistance, sur la navigation, ou encore sur les célèbres paquebots de la « French Line ». Par ailleurs, l'art sera également à l'honneur avec par exemple la mise en couleurs des 713 mythiques cabanes de plage par le designer Karel MARTENS. – www.uneteauhavre2017.fr.



PEINTURE

« Portraits de CÉZANNE » au Musée d'Orsay

Jusqu'au 24 septembre 2017, sont présentés les nombreux portraits réalisés par l'artiste au cours de sa carrière. L'exposition s'intéresse aux particularités esthétiques et thématiques de Cézanne dans cet exercice particulier, notamment comment il instaure un dialogue entre des œuvres complémentaires et réalise de multiples versions d'un même sujet. – www.musee-orsay.fr

MUSIQUE

Violon sur le sable à Royan.

Pour ses 30 ans, le festival propose quatre soirées sur la plage de la Grande Conche les 22, 25, 28 et 30 juillet 2017. Destiné à tous les publics, mélomanes avertis ou novices, ce festival transforme la plage de Royan en une salle de spectacles géante pour écouter les grandes pages de la musique classique sous un ciel étoilé. – www.violonsurlesable.com

CINEMA

Festival de cinéma en plein air à La Villette

Du 20 juillet au 20 août, se tiendra la 27ème édition du cinéma en plein air à La Villette. Retrouvez le programme sur : <http://lavillette.com>

PHOTOGRAPHIE

Henri-Cartier BRESSON aux Baux-de-Provence

Jusqu'au 28 septembre, le musée Brayer propose une exposition intitulée « L'imaginaire d'après nature » qui rassemble 54 photos d'Henri-Cartier BRESSON. Une manière de découvrir l'œuvre du célèbre photographe pour qui « *photographier, c'est mettre sur la même ligne de mire la tête, l'œil et le cœur. C'est une façon de vivre* ». – www.yvesbrayer.com



Nos **missions** :

Initier la réflexion

Nourrir les débats

Partager l'actualité

Communiquer pour avancer

L'interlocuteur des acteurs de la
protection sociale

Le partenaire
des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection sociale
collective et solidaire

Abonnez-vous à
l'@ lettre de l'INPC
via notre site

inpc.fr

et recevez par courriel
mensuel l'actualité de
la protection sociale



Institut de Protection sociale Collective

2017

Heron Building Montparnasse
66 avenue du Maine 75014 Paris
Contact.inpc@inpc.fr

Affirmez vos valeurs aux côtés d'un groupe engagé, solidaire et coopératif.

Une maison mère sous forme de **coopérative détenue à 100% par ses salariés**

Un **groupe indépendant** depuis sa création en **1964**

Une politique de **mécénat engagée** pour favoriser la **création d'emploi**

Une stratégie de **développement pérenne** pour ses clients, salariés et partenaires

UP CONÇOIT DES PRODUITS & SERVICES



CHÈQUES



CARTES



MOBILE



APPLICATIONS

QUI FACILITENT LE QUOTIDIEN DE MILLIONS DE PERSONNES EN FRANCE



ALIMENTATION



EDUCATION



LOISIRS



CULTURE



AIDE À DOMICILE



AIDE SOCIALE

AU TRAVERS DE PRODUITS ET SERVICES INCONTOURNABLES

Up Chèque Déjeuner Up Cadhoc Up Chèque Lire Up Chèque Domicile
Up Chèque de Services Up Appli'CE Up Domicours

Retrouvez l'ensemble des solutions du groupe up sur up-france.fr

FO

FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr