



INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL : LE GRAND BOULEVERSEMENT

Bulletin N°23 - Novembre 2017

Éditorial par Didier Porte,

Secrétaire confédéral,
secteur Juridique et CE



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

Chers camarades,

Avec l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017¹, c'est l'ensemble du paysage des instances représentatives du personnel qui se trouve redessiné. Progressivement, les instances actuelles de représentation du personnel que sont le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT vont laisser place à une nouvelle instance baptisée "comité social et économique" (CSE)².

Malgré des discussions denses menées dans le cadre d'un travail de concertation avec le Gouvernement qui a duré trois mois, force est de constater qu'avec le CSE, c'est vraiment une page historique qui se tourne.

Vivement opposée à cette fusion des instances représentatives du personnel, FORCE OUVRIÈRE s'est battue pour que soit maintenue la possibilité d'avoir des instances de représentation séparées. Cette revendication n'a malheureusement pas été retenue par le Gouvernement.

Outre le fait que toutes les attributions des instances actuelles ne se retrouvent pas dans le cadre du CSE, le net recul des moyens dont bénéficieront les élus est une question réellement préoccupante.

En effet, au vu du projet de décret relatif aux moyens des instances représentatives du personnel, le nombre de représentants qui vont siéger au CSE connaît un fort recul par rapport à un fonctionnement en instances séparées. Par exemple, pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 100 et 149 salariés, il y aura 6 titulaires en moins. Pour une entreprise comprenant entre 5 500 et 6 249 salariés, il y aura 20 titulaires en moins.

Concernant les heures de délégation, notre organisation a fait pression jusqu'au bout pour que le volume global d'heures de délégation soit maintenu – ce qui provoque l'ire du patronat – ainsi que la mutualisation des heures, mais il n'en reste pas moins qu'il demeure un paradoxe entre l'affichage d'un dialogue social renforcé et un repli des droits des salariés.

Cette baisse drastique des moyens des instances représentatives du personnel est d'autant plus inquiétante qu'elle intervient dans un contexte d'amaigrissement des droits. Car la loi dite "Rebsamen" du 17 août 2015 avait déjà porté un sévère coup de rabot avec la délégation unique du personnel. Mais la fusion des IRP n'était jusqu'alors pas obligatoire.

¹ Ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

² Cette instance sera dénommée "conseil d'entreprise" si un accord collectif majoritaire prévoit que l'instance est seule compétente pour négocier, conclure et réviser des accords collectifs.



Éditorial (suite)

SOMMAIRE

DOSSIER

IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (p. 3)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

IMPACT DES ORDONNANCES MACRON SUR LE BUDGET DES ASC (p. 13)

CULTURE

RETOUR SUR L'HISTOIRE DES COMITÉS D'ENTREPRISE (p. 14)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DES EXPERTISES APRÈS LES ORDONNANCES (p. 19)

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS (p. 20)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS (p. 21)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN (p. 22)

Désormais, cette fusion des IRP sera imposée partout, avec à la clé... une baisse conséquente des moyens.

De nombreux autres points contenus dans l'ordonnance précitée suscitent de vives oppositions.

Il en va ainsi notamment de l'augmentation du nombre d'expertises qui seront désormais cofinancées par le CSE, à hauteur de 20 % de son budget de fonctionnement (par exemple en matière de projet important modifiant les conditions de travail), de la limitation de la durée des mandats, ce qui aura pour conséquence d'exposer encore plus les salariés face aux employeurs en perdant leur statut protecteur et, plus précisément, sur la limitation des mandats à 12 ans, de priver nos négociateurs d'une expérience acquise, ainsi que d'une précieuse possibilité de transmission des connaissances aux jeunes élus.

L'impossibilité pour les suppléants de siéger au CSE en dehors du cas du remplacement d'un membre titulaire constitue également un recul, tout comme le non-renouvellement de la formation économique dispensée aux élus au bout de 4 ans (comme c'est le cas jusqu'à présent).

Quant à la disparition du CHSCT et l'abandon de certaines de ses prérogatives, elle est particulièrement inquiétante pour la santé et la sécurité des travailleurs. FORCE OUVRIÈRE envisage sur ce point d'exercer un recours pour violation du droit fondamental à la santé.

Dans ce nouveau numéro de L'INFO DES CE, nous avons choisi d'accorder une place prépondérante à l'impact des ordonnances sur les instances représentatives du personnel, afin de vous permettre d'appréhender le nouveau cadre juridique et de répondre aux interrogations concrètes que vous vous posez.

Vous trouverez également dans ce numéro, outre des idées culturelles pour sortir à Paris et en régions, une étude consacrée à l'histoire trop souvent méconnue et passée sous silence du comité d'entreprise.

Dans ce contexte de changements normatifs, nous resterons vigilants sur les conséquences de ces nouvelles dispositions, en espérant qu'une évaluation interviendra rapidement sur ces nouvelles dispositions, comme nous l'avons demandé.

À VOS AGENDAS !

STAGE CE COMPLET

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

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD ou de votre FD.

D'autres stages sur le même thème auront lieu en 2018.

EN BREF : Salon des CE FORCE OUVRIÈRE – 7 novembre 2017 – Paris 15^{ème} dans les locaux de "New Cap Event Center"

Pour la 9^{ème} édition du rassemblement des élu(e)s de comités d'entreprise et de délégation unique du personnel organisé par la Confédération FORCE OUVRIÈRE, la "Journée des Comités d'entreprise" devient le "Salon des Comités d'entreprise FORCE OUVRIÈRE".

Destiné à apporter aux élus de CE et de délégation unique du personnel une aide concrète pour l'exercice de leur mandat au quotidien, ce salon proposera, tout au long de la journée, des ateliers à taille humaine, animés par nos experts, et à jour des ordonnances, sur différents thèmes juridiques (protection sociale complémentaire, information-consultation/BDES, utilisation des budgets/recours à l'expertise, santé et sécurité des travailleurs). Conformément à la volonté de la Confédération de renforcer la dimension culturelle des ASC, une table ronde "culture et travail" sera animée par M. Jean LEBRUN, journaliste à France-Inter avec des intervenants venant de milieux très divers (universitaires, élus de CE, avocat, président d'association), qui ont en commun des travaux ou expériences riches à faire partager sur les interactions entre le monde du travail et la culture. Ce salon sera aussi l'occasion pour les élus du personnel d'aller à la rencontre d'exposants disponibles et à l'écoute.



DOSSIER

IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL



L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 vient de réformer profondément le droit de la représentation du personnel. Le comité social et économique (CSE) va progressivement remplacer les instances représentatives actuelles (CE, DP et CHSCT). De nombreuses questions se posent d'ores et déjà : quand le CSE va-t-il être mis en place ? Aura-t-il les mêmes attributions et les mêmes moyens que les instances actuelles ? Quelle sera la place de la santé et de la sécurité avec la disparition du CHSCT ?

Ce dossier vous aidera à appréhender les nouvelles règles de droit applicables en la matière.

L'entrée en application du CSE

À NOTER

La date d'expiration d'un mandat est déterminée par la date des dernières élections (2nd tour, à défaut 1^{er} tour), augmentée de la durée du mandat.

Le CSE va remplacer les instances de représentation actuelles quelle que soit la taille de l'entreprise. Quel est le calendrier de mise en place du CSE ? Quel va être le sort des mandats en cours ? Voici des éclairages pour bien s'y retrouver¹.

Il ressort de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 que le CSE est mis en place au terme du mandat des DP ou du CE, de la DUP ou de l'instance regroupée par accord collectif (dans les entreprises d'au moins 300 salariés), lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au

plus tard le **31 décembre 2019**, sous réserve des dispositions transitoires suivantes :

– si un **protocole d'accord préélectoral en vue de la mise en place ou du renouvellement des IRP a été conclu avant la publication de**

¹ Voir la Circulaire n°122-2017 du Secteur Conventions collectives du 27 septembre 2017.



IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

CONSEIL

Il serait préférable de privilégier la plus longue prorogation des mandats possible, afin de conserver les anciennes instances représentatives du personnel actuelles le plus longtemps possible.

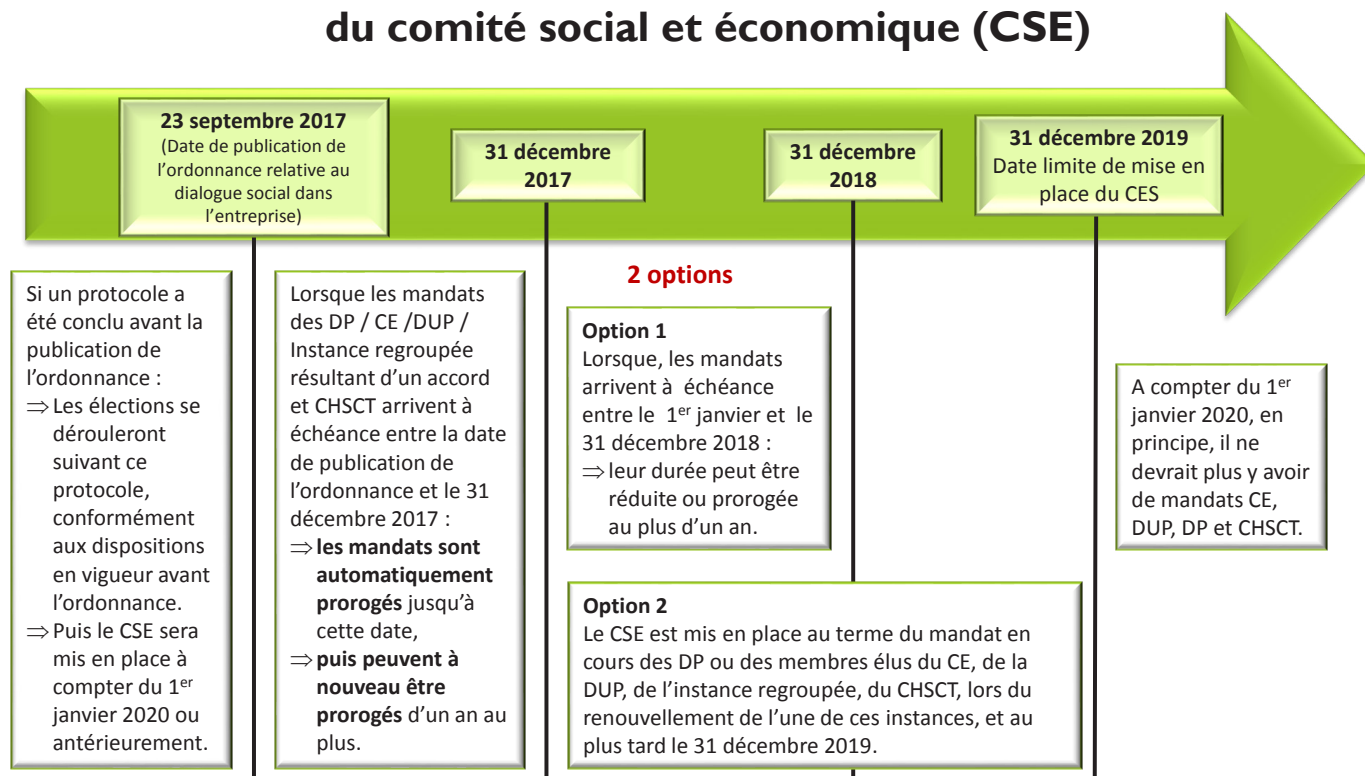
l'ordonnance (le 23 septembre 2017), les élections se dérouleront suivant ce qui est prévu dans le protocole, conformément aux dispositions en vigueur à cette date. Le CSE sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure. Cette date est déterminée soit, par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE ou, à défaut des DP, ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

– si les mandats de DP, CE, DUP ou de l'instance regroupée arrivent à terme entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017 :

Ils seront automatiquement prorogés jusqu'au 31 décembre 2017. Ils pourront ensuite être prorogés au plus pour une durée d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CE ou à défaut des DP, ou de la DUP, ou de l'instance regroupée ;

– si les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CE ou à défaut des DP, ou de la DUP, ou de l'instance regroupée.

Calendrier de mise en place du comité social et économique (CSE)



La mise en place et la suppression du CSE

La mise en place du CSE

Le CSE devra être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. L'effectif devra avoir été atteint au moins pendant 12 mois consécutifs (pas de changement concernant le calcul des effectifs).

La mise en place du CSE sera plus difficile car actuellement il faut avoir rempli le seuil pendant 12 mois, consécutifs ou non.

Ce n'est qu'à l'expiration d'un nouveau délai de 12 mois, à compter du moment où le seuil a été



IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

atteint pendant 12 mois consécutifs, que le CSE exercera pleinement ses attributions en matière d'information-consultation.

À quel niveau le CSE sera-t-il mis en place ?

Le CSE sera mis en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement distinct s'il en existe au moins deux, avec alors un CSE central.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par :

– accord d'entreprise conclu par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages

exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives ;

– à défaut et en l'absence de DS, par accord entre l'employeur et le CSE à la majorité de ses membres titulaires ;

– à défaut par l'employeur, en tenant compte de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement.

La suppression du CSE

Le CSE est supprimé si l'effectif de l'entreprise est resté, à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel, en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Les attributions du CSE

IMPORTANT

Certaines attributions des délégués du personnel ne sont pas reprises ! Il en va ainsi du droit d'alerte, dont disposent les délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Celles-ci varient suivant que l'entreprise compte plus ou moins de 50 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés :

– la délégation du personnel au CSE aura pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ; à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise ;

– le CSE a également pour mission de contribuer à « promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise ». Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;

– les membres de la délégation du personnel « peuvent saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ». En revanche, il n'est pas prévu (comme cela existait pour les délégués du personnel) qu'un membre du CSE accompagne l'inspecteur du travail ;

– le CSE est consulté lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique.

De plus, le CSE n'aura plus la possibilité de prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, ainsi que des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), des contrats initiative emploi (CIE) ou des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.



Brèves / Jurisprudence

INTÉRÊT A AGIR DU CE

Cass. Soc. 11 octobre 2017, n°16-10814

La Cour de cassation vient de préciser que le CE qui désigne un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes « a qualité pour agir aux fins de communication à cet expert des documents que celui-ci estime utiles à l'accomplissement de sa mission ».



IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

À NOTER

Il est toutefois possible de prévoir par accord collectif des dispositions plus favorables (cf. art. L. 2312-4 de l'ordonnance relative aux IRP du 22 septembre 2017).

Actuellement, dans les entreprises de moins de 50 salariés les délégués du personnel exercent les missions du CE en matière de formation professionnelle (art. L. 2313-8 C. trav.). Ce ne sera plus le cas dans le cadre du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Le CSE exercera les attributions du CSE prévues pour les entreprises de 11 à 49 salariés (énoncées ci-dessus), ainsi que des attributions spécifiques.

À l'instar de ce qui est prévu pour les entreprises de 11 à 49 salariés, il est possible par accord collectif de prévoir des dispositions plus favorables.

– Le CSE aura pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il est informé et consulté sur les mesures visant à affecter le volume ou la structure des effectifs, les conditions d'emploi, de travail, la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise et l'introduction de nouvelles technologies.

Les entreprises qui ont conclu un accord dans des domaines qui relèvent des attributions du CSE ne seront pas soumises, dans ces domaines, à l'obligation de consultation.

– Le CSE sera consulté avant toute décision de l'employeur, sauf en cas d'offre publique d'acquisition. Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne feront pas l'objet d'une consultation du CSE.

– En matière de santé et de sécurité, le CSE se verra confier une partie des attributions du CHSCT, notamment l'analyse des risques professionnels, le fait de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, ou encore la possibilité de développer des actions de prévention du harcèlement sexuel ou moral. Certaines attributions du CHSCT ne sont pas reprises (voir l'article relatif à la place de la santé dans le CSE).

FO dénonce le fait que certaines attributions du CHSCT ne seront pas reprises.

Cette situation aura vraisemblablement des conséquences graves en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Le conseil d'entreprise

Par accord collectif majoritaire d'entreprise ou de branche étendu, il est possible de mettre en place un conseil d'entreprise qui exercera alors toutes les attributions dévolues au CSE et sera seul compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise.

Avec ce type d'accord, les délégués syndicaux ne seront plus habilités à négocier et conclure les accords d'entreprise. Ce type d'accords est donc à éviter car il remet en cause le monopole syndical de négociation et vise à intégrer le syndicat dans les rouages de l'entreprise et, par la même, à professionnaliser des salariés mandatés par leur organisation syndicale. C'est la fin de la liberté de l'indépendance du syndicat.



Brèves / Jurisprudence

DUP

L'inéligibilité des salariés mis à disposition est confirmée

Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, les élections de la DUP sont organisées dans les conditions prévues par le CE (et non plus comme avant des conditions prévues par les DP) et les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CE. La Cour de cassation a récemment tranché dans le sens de l'inéligibilité des salariés mis à disposition à la DUP (Cass. soc. QPC 13 juillet 2017, n° 17-40041). Cette inéligibilité totale des salariés dans la DUP a donné lieu à une question prioritaire de constitutionnalité (notamment au regard du principe de participation des travailleurs garanti par l'alinéa 8 du Préambule de 1946). Mais le Conseil Constitutionnel vient de confirmer cette inéligibilité, les salariés mis à disposition n'étant pas éligibles au CE de l'entreprise utilisatrice.

C. Const. 13 octobre 2017, n° 2017-661 QPC



IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les moyens du CSE

Conformément à ce que prévoit l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative aux IRP, un projet de décret fixe les moyens du CSE en termes de représentants du personnel et d'heures de délégation (cf. au tableau).

Au vu de ce projet de décret, les moyens attribués aux IRP sont très largement insuffisants (voir la circulaire du Secteur juridique du 30 octobre 2017).

Après avoir subi une diminution avec la nouvelle délégation unique du personnel instaurée par la loi n°2015-994 du 17 août 2015 dite "Rebsamen", la baisse des droits se poursuit. Mais la fusion des IRP n'était jusqu'alors pas obligatoire.

Désormais, la fusion des IRP sera imposée partout, avec à la clé une baisse conséquente des moyens.

Même si **FORCE OUVRIÈRE** a fait pression jusqu'au bout pour que le volume global d'heures de délégation soit maintenu – ce qui provoque l'ire du patronat – ainsi que la mutualisation des heures, il n'en reste pas moins qu'il demeure un paradoxe entre l'affichage d'un dialogue social renforcé et un repli des droits des salariés.

Les heures de délégation

Par rapport à un fonctionnement en IRP séparées, les élus titulaires disposeront d'un volume d'heures de délégation en baisse dans certains cas (ex : moins 24 heures, si l'on prend en compte le total des heures de délégation, dans une entreprise ayant un effectif compris entre 50 et 74 salariés ; moins 49 heures dans une entreprise de 100 à 124 personnes...).

Par ailleurs, le projet de décret vient limiter le nombre d'heures passées par les membres de la délégation du personnel au CSE aux réunions internes du CSE et à ses commissions qui sont considérées comme du temps de travail et rémunérées comme tel. A défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres du CSE à ces réunions sera déduit des heures de délégation, dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions excédera 30 heures

pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés et 60 heures pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

La double mutualisation des heures de délégation, qui existait déjà depuis la loi "Rebsamen", est désormais généralisée dans le cadre du CSE. Cela permet la mutualisation des heures entre élus et sur l'année. Cette double mutualisation ne doit pas permettre à un membre de disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. De plus, pour l'utilisation des heures cumulées, le représentant du personnel concerné doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date de leur utilisation.

Le nombre de représentants au CSE

Pour ce qui est du nombre de membres du CSE, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Par rapport à un fonctionnement en IRP séparées, la perte du nombre de titulaires au CSE est conséquente et croissante suivant les effectifs des entreprises.

Par exemple, pour une entreprise dont l'effectif est compris entre 100 et 149 salariés, il y aura 6 titulaires en moins. Pour une entreprise comprenant entre 5500 et 6249 salariés, il y aura 20 titulaires en moins ; 32 titulaires en moins pour une entreprise comptant au moins 9750 salariés.

Sur le fondement de l'article 1^{er} du présent projet de décret, il est possible, dans le cadre du dialogue social, d'augmenter le nombre de membres de la délégation du personnel au CSE et le nombre d'heures de délégation.

FO s'est vivement opposée à ce projet de décret et a voté contre en sous-commission des conventions et accords collectifs le 26 octobre 2017.



IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Tableau relatif aux moyens des IRP

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Projet de décret			Actuellement en IRP séparées		
	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total des heures de délégation	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Nombre total heures de délégation
11 à 24	1	10	10	1	10	10
25 à 49	2	10	20	2	10	20
50 à 74	4	18	72	8	37	96
75 à 99	5	19	95	10	37	131
100 à 124	6	21	126	12	40	175
125 à 149	7	21	147	13	40	190
150 à 174	8	21	168	13	40	190
175 à 199	9	21	189	14	40	205
200 à 249	10	22	220	15	40	210
250 à 299	11	22	242	16	40	225
300 à 399	11	22	242	16	45	245
400 à 499	12	22	264	17	45	265
500 à 599	13	24	312	20	50	330
600 à 699	14	24	336	20	50	330
700 à 749	14	24	336	20	50	330
750 à 799	14	24	336	22	50	365
800 à 899	15	24	360	22	50	365
900 à 999	16	24	384	22	50	365
1000 à 1249	17	24	408	24	50	400
1250 à 1499	18	24	432	25	50	415
1500 à 1749	20	26	520	29	55	520
1750 à 1999	21	26	546	30	55	535
2000 à 2249	22	26	572	32	55	570
2250 à 2499	23	26	598	33	55	585
2500 à 2749	24	26	624	34	55	600
2750 à 2999	24	26	624	35	55	615
3000 à 3249	25	26	650	37	55	650
3250 à 3499	25	26	650	38	55	665
3500 à 3749	26	27	702	39	55	680
3750 à 3999	26	27	702	40	55	695
4000 à 4249	26	28	728	42	55	730
4250 à 4499	27	28	756	43	55	745
4500 à 4749	27	28	756	44	55	760
4750 à 4999	28	28	784	45	55	775
5000 à 5249	29	29	841	47	55	810
5250 à 5499	29	29	841	48	55	825
5500 à 5749	29	29	841	49	55	840
5750 à 5999	30	29	870	50	55	855
6000 à 6249	31	29	899	51	55	870
6250 à 6499	31	29	899	52	55	885
6500 à 6749	31	29	899	53	55	900
6750 à 6999	31	30	930	54	55	915
7000 à 7249	32	30	960	55	55	930
7250 à 7499	32	30	960	56	55	945
7500 à 7749	32	30	960	57	55	980
7750 à 7999	32	32	1024	59	55	995
8000 à 8249	32	32	1024	59	55	1010
8250 à 8499	33	32	1056	60	55	1025
8500 à 8749	33	32	1056	61	55	1040
8750 à 8999	33	32	1056	62	55	1055
9000 à 9249	34	32	1088	63	55	1070
9250 à 9499	34	32	1088	64	55	1085
9500 à 9749	34	32	1088	65	55	1100
9750 à 9999	34	34	1156	66	55	1115
10000	35	34	1190	67	55	1170



IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le fonctionnement du CSE

Personnalité juridique

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE ne sera pas doté de la personnalité morale (comme les DP actuels). En revanche, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE aura la personnalité juridique et gèrera son patrimoine (comme le CE actuel).

Réunions du CSE

À la différence de ce qui existe actuellement, les suppléants ne pourront plus siéger au CSE que

lorsqu'ils remplaceront un membre titulaire. Cela constitue un recul. Les suppléants risquent de n'avoir qu'une vision épisodique de ce qui se passe en réunion.

L'employeur pourra déterminer par accord le nombre de réunions annuelles. Le nombre de ces réunions ne devra pas être inférieur à 6 par an (dont 4 devront traiter en tout ou en partie des questions de santé, sécurité et conditions de travail).

Il est toujours de négocier un nombre de réunions annuelles supérieur à 6.

La formation des membres du CSE

Formation économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique. La durée de cette formation est de 5 jours maximum. Cette formation ne sera pas renouvelée au bout de 4 ans comme c'est le cas actuellement, ce qui constitue une régression.

Formation en santé, sécurité et conditions de travail

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, une formation en santé, sécurité et conditions de travail sera dispensée aux membres de la commission santé,

sécurité et conditions de travail, ou aux membres du CSE. Cette formation aura une durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les autres entreprises.

Pour FO, cette formation devrait être dispensée à tous les membres, y compris lorsqu'il existe une commission santé, sécurité et conditions de travail, car, même lorsqu'il existera une telle commission, le CSE sera également amené à traiter des questions de sécurité et de santé car tout ne sera pas délégué à la commission (ex : recours à l'expert).

La santé et la sécurité des salariés dans le comité social et économique

Avec la fusion des IRP, le CHSCT va disparaître, ce qui est vivement dénoncé par FO au regard de l'atteinte qui est portée au droit fondamental à la santé. Comment s'organisera la protection de la santé et de la sécurité des salariés dans ce nouveau cadre juridique issu des ordonnances ?

Le nouveau cadre juridique issu des ordonnances

Deux cas de figure vont se présenter :

– dans certaines entreprises, une commission santé, sécurité et conditions de travail sera mise en place au sein du CSE (voir ci-après). Cette commission

se chargera des questions de santé, sécurité et conditions de travail (en fonction de ce que lui déléguera le CSE) ;

– dans les entreprises où il n'existera pas de commission santé, sécurité et conditions de travail, c'est le CSE qui s'occupera directement de toutes ces questions.



IMPACT DES ORDONNANCES SUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

À NOTER

Le CSE ne pourra déléguer à la commission santé, sécurité et conditions de travail le recours à l'expertise ni les attributions consultatives du comité.

À NOTER

Certaines des missions actuelles du CHSCT ne sont pas reprises dans l'ordonnance ! Il en va ainsi notamment de la promotion de la prévention des risques professionnels, de l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité, de la prévention et de la protection de la santé physique et mentale de travailleurs, ou encore de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales. Par ailleurs, l'hygiène n'est plus mentionnée.

La commission santé, sécurité et conditions de travail

Quelles entreprises seront obligées de mettre en place cette commission ?

- les entreprises comportant au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts comptant au moins 300 salariés ;
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire ;
- les établissements classés SEVESO.

Dans les entreprises où cette commission n'est pas obligatoire (entreprises non citées ci-dessus), il reste possible de mettre en place une telle commission par accord collectif d'entreprise et, en l'absence d'accord collectif, par accord entre l'employeur et le CSE.

En dehors de ces cas, **l'inspecteur du travail** aura la possibilité d'imposer la mise en place d'une telle commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'il l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette commission sera présidée par l'employeur. Les membres de cette commission seront désignés parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE (leur mandat prend fin en même temps que ceux des membres du CSE).

Les missions et le fonctionnement de la commission santé

Actuellement, les missions et les modalités de fonctionnement du CHSCT sont déterminées par le Code du travail. Ce ne sera plus le cas avec le nouveau cadre juridique.

En effet, il reviendra à l'accord collectif d'entreprise, ou, à défaut d'accord collectif, à l'accord entre le CSE et l'employeur, de fixer les modalités de mise en place de la ou des commissions santé et de déterminer les points suivants :

- le nombre de membres de la commission (qui doit être au minimum de 3 représentants du personnel, dont au moins un représentant des cadres). L'ordonnance précise que des experts et techniciens pourront y être ajoutés par l'employeur avec voix consultative.
- les modalités de leur désignation ;
- les missions qui lui sont déléguées par le CSE ;

– les modalités de fonctionnement (notamment le nombre d'heures de délégation pour les membres de cette commission, ainsi que le nombre d'heures de formation dont ils bénéficient).

L'ordonnance prévoit qu'une formation d'une durée de 5 jours est accordée aux membres de cette commission dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette formation est ramenée à 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

- Le cas échéant, les moyens octroyés à la commission.
- Le cas échéant, les conditions et modalités spécifiques dans lesquelles une formation correspondant à certains risques particuliers est dispensée aux membres.

Le recours à l'expertise

Actuellement, le CHSCT peut décider de recourir à une expertise en cas de risque grave et de projet important modifiant les conditions de travail. Ces cas de recours subsistent même si, dans le second cas, l'expertise ne sera plus entièrement à la charge de l'employeur (le CSE devra y participer à hauteur de 20 % de son coût sur son budget de fonctionnement).

FO a toujours considéré que les questions de santé et de sécurité des travailleurs étaient de la responsabilité de l'employeur et qu'à ce titre, il devait prendre en charge la totalité des coûts des expertises.

Les réunions en matière de santé et de sécurité

Au moins quatre des réunions annuelles du CSE devront porter partiellement ou en totalité sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Ces réunions pourront être plus fréquentes en cas de besoin.

Cela reste imprécis pour **FO**. De plus, le CHSCT était une instance qui avait sa spécificité et qui était dédiée à la protection de la santé des travailleurs.

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

SynCœa

Remettre le **social** au cœur de l'**entreprise**



Expertises économiques et sociales
auprès des comités d'entreprise

Chez SYNCEA, nous travaillons depuis vingt ans pour les élus de CE et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le social restent au cœur de l'entreprise.

Pour être toujours plus utiles au quotidien, nos experts-comptables, économistes, juristes et consultants en relations sociales mettent leurs compétences à votre service avec un objectif clair: la prise en compte de l'intérêt des salariés dans toutes les décisions concernant la marche de votre société ou de votre association.

BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

3, rue de BONDY
93600 AULNAY-SOUS-BOIS
Tél. : 01 48 19 25 40
Fax : 01 48 19 25 59

Bureaux: Lille, Lyon, Rennes

www.syncea.fr - info@syncea.fr

VOUS POUVEZ COMPTER AVEC NOUS !



L'AVIS DE NOS EXPERTS

IMPACT DES ORDONNANCES MACRON SUR LE BUDGET DES ASC

À l'instar du comité d'entreprise, les ressources financières du Comité Social et Economique (CSE) seront assurées par 2 budgets : l'un pour permettre son fonctionnement (et celles de ses commissions) et l'autre destiné aux activités sociales et culturelles.

Si l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 reprend dans les grandes lignes des règles applicables au CE, des modifications sont toutefois à noter.

Contribution au budget des ASC fixée par accord... sans plancher légal

La contribution versée par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE sera fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, s'appliquera le minimal légal actuel.

Il serait possible, par accord d'entreprise, de prévoir un montant inférieur au minimum fixé par la loi, ce que la jurisprudence interdisait jusqu'à présent. Le code précisait, jusqu'à présent, que le montant de la contribution aux ASC « ne peut en aucun cas être inférieure à... ». Ce plancher a disparu pour le CSE.

Une assiette de calcul des budgets modifiée

Les budgets du CSE ont pour assiette la « masse salariale brute ».

Concernant le CE, la jurisprudence a précisé qu'il s'agit de la masse salariale brute correspondant au compte 641 du plan comptable général à l'exception des sommes qui correspondent à la rémunération des dirigeants sociaux, à des remboursements de frais, ainsi que celles qui, hormis les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la rupture du contrat de travail.

Pour le CSE, la masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Les sommes effectivement distribuées aux salariés lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation sont incluses dans la masse salariale brute.

Un transfert entre les budgets rendu possible et qui appelle à la vigilance

Le principe de séparation des budgets du CE interdit d'opérer un transfert du budget de fonctionnement vers le budget des ASC par exemple. Désormais, en cas d'excédent annuel pour l'un des deux budgets, les membres du CSE pourront décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent à l'autre budget. L'attention des représentants du personnel est attirée sur la nécessité de conserver des ressources pour pouvoir faire face aux dépenses de fonctionnement d'une instance unique appelée notamment à cofinancer certaines expertises ponctuelles.

Sort des reliquats des budgets des comités d'entreprise

L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des instances représentatives du personnel existant à la date de publication de l'ordonnance (DUP, CE), sera transféré à titre gratuit, de plein droit et en pleine propriété aux CSE mis en place au terme du mandat en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019.

Une convention conclue entre les membres du CSE et les membres des anciennes instances devra définir les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du CSE les biens de toute nature et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

RETOUR SUR L'HISTOIRE DES COMITÉS D'ENTREPRISE...



Avec l'entrée en application progressive du comité social et économique (CSE), les instances représentatives existantes (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) vont peu à peu disparaître. Avec ce changement profond dans le paysage des instances représentatives du personnel, c'est une véritable page historique qui se tourne. Tour d'horizon.

Avant 1945...

Si le souhait des travailleurs de participer à la gestion des entreprises s'est manifesté dès les origines du capitalisme, notamment à travers diverses formules (coopératives de production, ateliers sociaux...), rares furent les expériences concrètes de création de comités ouvriers en France au XIX^{ème} siècle¹. Quelques conseils d'usine d'inspiration catholiques ont certes vu le jour, mais il ne s'agissait pas à proprement parler de véritables organismes de représentation du personnel.

Il en est ainsi de l'expérience réalisée dans une filature de laine dite du « Val des Bois » dans le département de la Marne dès 1875². Inspiré des syndicats mixtes catholiques, le conseil d'usine qui était instauré avait notamment pour but d'établir une « coopération des ouvriers à la direction professionnelle et disciplinaire de l'usine » basée sur une « confiance réciproque ». Composé d'élus ouvriers et du patron, le conseil d'usine avait pour objectif de permettre à ses membres de donner leur avis sur certaines questions

¹ En ce sens, M. COHEN, L. MILET, « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », LGDJ, 2017.

² J.-P. LE CROM, « L'introuvable démocratie salariale : le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002) », Syllepse p. 9 et s.



RETOUR SUR L'HISTOIRE DES COMITÉS D'ENTREPRISE...

(mesures disciplinaires, accidents, salaires...) et de porter les réclamations des travailleurs au patron. Les ouvrières avaient également leur propre conseil d'usine. Mais cette expérience s'inscrivait dans un cadre rural traditionnel et visait davantage à orienter les travailleurs dans un sens favorable à l'entreprise.



Chez Schneider, une expérience de représentation salariale a également été menée au Creusot avec la création de délégués d'atelier suite à deux grandes grèves qui ont mobilisé les travailleurs en 1899. Selon Eugène Schneider, l'instauration de ces délégués a été le moyen de gagner « *trente ans de paix sociale* ». Par ailleurs, cette expérience a suscité plusieurs

projets visant à généraliser les délégués d'atelier de la part de Jean Jaurès et d'Alexandre Millerand. Mais ces projets n'ont pas abouti.

Une loi du 8 juillet 1890 a institué des délégués des ouvriers mineurs, mais leurs compétences étaient limitées. Élus par les travailleurs, les délégués procédaient à des visites dans les mines qui avaient pour but exclusif d'examiner les conditions de sécurité du personnel occupé et les conditions dans lesquelles se produisaient les accidents. De plus la loi prévoyait l'annulation de l'élection d'un candidat qui s'intéressait à des questions ou revendications étrangères aux fonctions de délégué.

Qu'en était-il à l'étranger à cette même période ? Dans les pays anglo-saxons, des comités ouvriers ont été créés dès la Première Guerre mondiale dans les usines travaillant pour la défense nationale, et après la fin de la Guerre, ce système a eu tendance à se généraliser. En 1917, des comités d'usine avaient été créés dans la Russie soviétique. Par ailleurs, certains pays comme la Belgique, la Suisse et la Norvège ont mis en place des procédures de désignation de délégués précédemment à la prise de décision de l'employeur, par exemple en matière de durée du travail et de règlement d'atelier. Sous l'impulsion de l'Organisation Internationale du Travail, l'idée d'une participation des travailleurs aux décisions qui les concernent a fait son chemin dans de nombreux pays avec la création de premiers conseils d'entreprise.



Brèves / Jurisprudence

ASC

Cass. civ. 1^{ère} 5 juillet 2017,
n° 16-20.748

Le CE est-il un consommateur comme les autres ?

Un comité d'entreprise avait conclu un contrat à tacite reconduction avec une société offrant accès à des prestations culturelles en ligne. Lorsqu'il a souhaité résilier ce contrat, le comité d'entreprise s'est prévalu de dispositions du Code de la consommation permettant au consommateur de résilier un contrat à tacite reconduction sans frais et à tout moment à compter de la date de reconduction, si le prestataire ne l'a pas mis au courant, en temps utile et dans des termes clairs et compréhensibles, de la possibilité de ne pas reconduire le contrat (art. L. 215-1 C. Conso). Rappelant que le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, la Cour de cassation précise que, lorsqu'il exerce cette mission légale, le comité d'entreprise « *n'agit pas à des fins professionnelles* ». En tant que « *non-professionnel* », il doit donc bénéficier des dispositions du Code de la consommation. La 1^{ère} Chambre Civile avait déjà jugé en ce sens (Cass. Civ. 1^{ère}, 15 juin 2016, n° 15-17369). La chambre Commerciale de la Cour de cassation avait, en revanche, refusé le bénéfice des mêmes dispositions à un comité d'entreprise (Cass. Com. 16 février 2016, n° 14-25146).



RETOUR SUR L'HISTOIRE DES COMITÉS D'ENTREPRISE...

En France, le patronat français a été favorable aux conseils d'usine à la fin de la Première Guerre pour contrer en quelque sorte le flot d'idées sociales, mais cela n'a pas duré.

Ce n'est qu'avec la loi du 24 juin 1936 que les délégués du personnel ont été instaurés en France.

Pendant la Seconde Guerre Mondiale, la Charte du Travail (du 4 octobre 1941) avait institué des comités sociaux d'entreprise. La désignation de leurs membres était subordonnée à l'accord du chef d'établissement. Ces comités étaient purement consultatifs et s'occupaient exclusivement des questions sociales, notamment en matière de ravitaillement, d'où leur surnom de « *comités patates* ».

1945 : la "première" naissance des CE

Avec l'ordonnance du 22 février 1945, sont nés les comités d'entreprise. Mais le projet de leur instauration figurait déjà en bonne place dans le programme d'action du Conseil National de la Résistance du 15 mars 1944. À la Libération, des comités mixtes à la production furent créés, mais également des comités patriotes d'entreprise et des comités de gestion.

Le texte de l'ordonnance du 22 février 1945 a été accueilli par de nombreuses critiques car il ne reprenait pas les principes définis par le Conseil National de la Résistance et se montrait particulièrement restrictif. Ainsi les comités d'entreprise étaient limités à certains secteurs (industrie et commerce) avec une extension possible

par décrets à certains services publics à caractère industriel et commercial. De plus, ils ne concernaient que les entreprises comptant au moins 100 salariés. Le comité d'entreprise devait être informé (et non consulté) sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Cette information portait aussi sur les résultats financiers de l'entreprise dans les entreprises de plus de 500 salariés.

Après le départ du général de Gaulle de la présidence du gouvernement provisoire de la République, son successeur a déposé un projet de loi modifiant les attributions économiques du comité d'entreprise. Ce projet ayant été jugé trop limité, une proposition de loi de M. Gazier fût déposée. Elle a débouché sur la loi du 16 mai 1946.

Un nouveau statut du comité d'entreprise dès 1946



En 1946, le législateur a modifié profondément le régime des comités d'entreprise (abaissement du seuil de mise en place des comités d'entreprise de

100 à 50 salariés, extension des comités à d'autres secteurs d'activités, possible assistance par l'expert-comptable...). Une compétence obligatoire des comités d'entreprise a été instaurée en matière d'organisation et de marche générale de l'entreprise. Un droit d'information obligatoire sur les bénéfices de l'entreprise a été mis en place. Les membres des comités d'entreprise ont également pu bénéficier de moyens pour exercer leur mandat (20 heures de délégation par mois contre 15 dans le cadre de l'ordonnance de 1945).

Ce nouveau régime a favorisé l'essor des comités d'entreprise (le nombre d'entreprises assujetties a été multiplié par deux) et a subi quelques modifications, notamment avec la loi du 18 juin 1966 (information du comité d'entreprise en cas de compression des effectifs).



Les réformes du comité d'entreprise depuis 1982

À l'occasion des lois Auroux, en 1982, le régime des instances représentatives du personnel a subi d'importantes modifications (création d'une subvention de fonctionnement de 0.2% de la masse salariale, création du comité de groupe...) et c'est aussi cette même année qu'a été créé le CHSCT.

À maintes reprises, le thème du comité d'entreprise a été réformé par le législateur. Sans souci d'exhaustivité, en voici quelques exemples. Avec la loi quinquennale de 1993, les heures de délégation, les réunions et les informations économiques du comité d'entreprise ont connu un recul. L'information des comités d'entreprise a certes été renforcée, notamment pas la loi dite «de modernisation sociale» du 17 janvier 2002, mais la tendance des réformes récente va dans le sens d'une baisse des moyens au service des instances représentatives du personnel. Avec la loi Rebsamen du 17 août 2015, la délégation unique du personnel, jusque-là

réservée aux entreprises de moins de 200 salariés, est étendue aux entreprises de moins de 300 salariés (sur simple volonté de l'employeur), avec intégration du CHSCT, à laquelle FO s'est opposée. De plus, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le législateur a permis, par accord collectif, le regroupement «à la carte» des instances représentatives du personnel. D'autres modifications ont également remodelé en profondeur le régime des comités d'entreprise, notamment avec l'instauration de délais préfix pour la consultation du comité d'entreprise, le regroupement des thèmes de consultation en trois blocs, ou encore l'instauration de la base de données économiques et sociales.

La fusion des instances mettra donc un terme à la "vie" des comités d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT..., d'où le sentiment qu'une page historique se tourne.



Brèves / Jurisprudence

CONSULTATION

C. Const. 4 août 2017,
n°2017-652 QPC.

Les délais préfix sont conformes à la Constitution.

À l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil Constitutionnel a jugé que les délais préfix (qui valent désormais pour la plupart des consultations du CE) sont conformes à la Constitution.

Selon les requérants, qui pointaient notamment la violation du principe de participation énoncé au 8^{ème} alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 et le droit à un recours juridictionnel effectif, le comité d'entreprise peut être réputé consulté et avoir rendu un avis négatif alors même que le juge n'a pas statué sur sa demande d'informations qui lui manquaient pour rendre son avis.

Pour le Conseil Constitutionnel, le juge peut décider de prolonger le délai de consultation en cas de difficultés particulières d'accès à l'information des élus. Il estime que le juge tient compte du délai qui « restera, après sa décision, au comité d'entreprise pour rendre son avis, afin de repousser ce délai pour que le comité d'entreprise puisse se prononcer de manière utile une fois l'information obtenue ». Le Conseil poursuit en précisant que « l'éventualité, à l'occasion de certaines procédures, du non-respect des délais prévus par la loi des motifs tenant aux conditions de fonctionnement des juridictions ne saurait suffire à entacher celle-ci d'inconstitutionnalité ». Les élus qui estiment ne pas disposer d'assez d'informations lorsqu'ils sont consultés auront donc tout intérêt à saisir rapidement le Président du TGI et à demander la prolongation du délai de consultation.

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



L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES MODALITÉS DE FINANCEMENT DES EXPERTISES APRÈS LES ORDONNANCES

Les ordonnances Travail vont modifier profondément les moyens dont disposent les représentants des salariés au sein de l'entreprise. Avec la création du CSE, c'est une toute nouvelle organisation qu'il va falloir mettre en place pour continuer d'assurer l'expression collective des salariés et surtout la défense de leurs droits ; les élus devront tout à la fois reprendre les prérogatives des délégués du personnel, celles du comité d'entreprise et celles du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le principe, aucune prérogative des instances actuelles n'est remise en cause ; les consultations annuelles et ponctuelles demeurent, tant celles relevant aujourd'hui du comité d'entreprise que celles relevant du CHSCT.

Mais dans la pratique, force est de constater que leur mise en œuvre est clairement plus compliquée, notamment compte tenu des changements prévus dans les modalités de financement.

Le financement à 100 % par la Direction des expertises n'est préservé que sur certaines expertises :

- l'assistance dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière ;
- l'assistance dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale ;
- l'assistance dans le cadre d'un projet de licenciement collectif de 10 salariés et plus ;
- l'assistance lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Dans le cadre de toutes les autres missions dites légales, la prise en charge par l'employeur du coût de la mission n'est plus que partielle et le Comité Social et Economique devra en prendre en charge une partie sur son budget des Attributions Economiques et Professionnelles (AEP). Cette disposition existait déjà depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, pour la mission sur les orientations stratégiques ; cette mission est jusqu'à aujourd'hui prise en charge à 80 % par l'employeur et 20 % par le comité d'entreprise ; mais dans la limite du tiers du budget AEP dont dispose le CE. Ce plafonnement n'a pas été repris dans les Ordonnances.

Ainsi, les CSE devront financer à hauteur de 20 % des honoraires (et sans plafonnement) les expertises suivantes :

- le droit d'alerte économique
- l'assistance dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques
- l'assistance dans le cadre de la consultation en cas de projet important, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

NB : Nous attendons bien sûr les décrets d'application et la loi de ratification qui rendront ces modalités définitives.

Notre avis : ces dispositions créent une dichotomie entre les CSE : ceux qui disposent d'un faible budget AEP ne pourront pas exercer l'intégralité de leurs prérogatives économiques puisqu'ils ne pourront notamment pas avoir recours à certaines expertises faute de financement.

Notre recommandation : alors que le budget des AEP est régulièrement remis en cause par les Parlementaires ou par le MEDEF, il devient aujourd'hui encore plus qu'hier indispensable aux élus pour défendre l'intérêt des salariés.

Sylvie VERCLEYEN & Jean-Luc SCEMAMA



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.

Comptabilité du CE

Que faire si le trésorier refuse de rendre les comptes du CE ?

La non-remise des comptes du CE prive ce dernier de la possibilité d'opérer tout contrôle et peut constituer un délit d'entrave. Il est possible de saisir le juge des référés (TGI) qui pourra ordonner la remise des comptes.

Rappelons que le trésorier est responsable devant ses pairs de la manière dont il s'acquitte de sa tâche. S'il commet un délit, il peut être poursuivi pénalement et condamné pour ce délit, y compris pour un délit d'entrave (Cass. Crim. 4 novembre 1988, n°87-91705).

Seul le comité d'entreprise, et non l'employeur lui-même, peut dire si le trésorier a commis une faute dans l'exercice de ses fonctions et prendre les décisions qui s'imposent.

En outre, il n'existe pas de durée prédéterminée pour le mandat de trésorier au CE et il est possible de demander la révocation du trésorier au corps électoral (voir ce qui est prévu par le règlement intérieur).

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Y a-t-il une forme imposée pour demander à son employeur un congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Il n'y a pas de forme imposée pour la demande. Il est toutefois conseillé d'adresser son courrier par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge, car la date de présentation à l'employeur fera foi de la date de la demande et du point de départ du délai de réponse de l'employeur. Cette lettre doit être envoyée ou remise en main propre 30 jours calendaires avant le début du stage.

Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Le CE peut-il exiger l'avis d'imposition des salariés pour l'attribution de prestations ?

Juridiquement, le comité d'entreprise peut moduler ses activités sociales et culturelles dans le respect du principe de non-discrimination. En clair, il ne peut exclure certains salariés des activités sociales et culturelles pour des motifs tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social ou à l'affiliation syndicale du salarié.

Le CE est tenu de respecter le droit à la vie privée des salariés (art. 9 du Code civil). Il a déjà été jugé que le CE ne peut subordonner l'octroi d'une prime de vacances à la présentation par le salarié de la déclaration de ses revenus de l'année précédente (Cass. Civ. 1^{ère} 29 mai 1984). Cette exigence constitue une atteinte à la vie privée, dès lors que la déclaration de revenus comporte des renseignements qui ne sont pas tous utiles pour l'attribution de ladite prime.

Le comité ne peut donc exiger aucun document du type avis d'imposition, bulletin de paie. Il lui est toutefois possible de prévoir que les salariés qui ne produisent pas les justificatifs demandés bénéficient des tarifs les moins favorables. Mais le CE ne pourra pas les exclure complètement, au risque de porter atteinte au principe de non-discrimination.

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 : secteurjuridique@force.ouvriere.fr



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 est donnée à un Secteur en particulier.

SECTEUR :

- Négociation collective
- Salaires, pouvoir d'achat
- Représentativité
- Mode d'organisation du travail

**Marie-Alice
MEDEUF-ANDRIEU,
Secrétaire confédérale**



Quel devenir pour les NAO après les ordonnances ?

Les négociations annuelles obligatoires ont été profondément réformées par la loi "Rebsamen" en 2015. Guidés par un objectif de rationalisation, comme si limiter le temps passé aux négociations allait les améliorer, les thèmes de négociations périodiques ont été regroupés en 3 volets : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée ; égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ; gestion des emplois et des parcours professionnels (ce dernier est triennal).

Cette loi a également introduit la possibilité de déroger à la périodicité des négociations, par accord majoritaire afin de les porter à 3 ans, pour les négociations annuelles, et à 5 ans pour les négociations triennales. Cet accord pouvait également modifier le regroupement des thèmes de négociations sans pouvoir en évincer.

Les ordonnances ont réécrit l'intégralité des dispositions relatives aux négociations périodiques, selon la nouvelle architecture du Code du travail en 3 niveaux, initiée par la loi "Travail" sur le temps de travail. Elles distinguent ainsi, les dispositions relevant de l'ordre public, celles qui sont laissées à la négociation collective, et enfin, les dispositions supplétives.

Il s'agit dès lors d'un véritable changement de philosophie, puisque les dispositions légales classiques, et notamment la négociation annuelle sur les salaires, ne sont plus le principe, mais l'exception, puisqu'applicables seulement à défaut d'accord collectif en disposant autrement.

Le champ de la négociation collective est encadré par les dispositions dites d'ordre public. Réduites initialement à peau de chagrin, à savoir la loyauté des négociations, dans la version initiale de l'ordonnance, le Conseil d'État les a renforcées afin d'éviter qu'un accord puisse supprimer un thème de négociation.

Cependant, les limites posées antérieurement en matière de négociations salariales sont repoussées. Il sera désormais possible de porter la périodicité des négociations salariales à 4 ans au lieu de 3, sans plus aucune possibilité pour les signataires de demander de manière anticipée cette négociation.

La fusion de plusieurs thèmes de négociation comporte un risque évident de dilution des sujets ce qui rendra les négociations de plus en plus difficiles dans un contexte de décentralisation accrue, faisant reposer des responsabilités importantes sur les épaules des négociateurs...



CULTURE

LA CULTURE A PORTÉE DE MAIN

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



PEINTURE

Provence – Alpes – Côte d'Azur

"Du fantastique au merveilleux..."

– Jusqu'au 7 janvier 2018 –
aux Carrières – Les Baux-de-Provence

carrieres-lumieres.com

Jusqu'au 7 janvier 2018, les Carrières de Lumière proposent une promenade originale. Grâce à 2000 images projetées sur les murs, le visiteur se promène dans les paysages fantastiques dépeints par trois maîtres du XVI^{ème} siècle : Bosch, Brueghel et Arcimboldo. Leurs étranges créatures amusent et effraient tout à la fois. Autant de miroirs tendus vers ceux qui les regardent...

PEINTURE

Paris

"L'art du pastel de Degas à Redon"

– Jusqu'au 8 avril 2018 –
au Petit Palais

www.petitpalais.paris.fr



Pour la première fois, le Petit Palais propose de découvrir une collection de 150 pastels, offrant ainsi un panorama exhaustif des principaux courants artistiques de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, de l'Impressionnisme au Symbolisme.

C'est donc l'occasion de découvrir ou redécouvrir les œuvres de Berthe Morisot, Pierre-Auguste Renoir, Odilon Redon, Paul Gauguin et bien d'autres.

En outre, cette exposition permet d'appréhender le pastel comme technique à la croisée du dessin et de la peinture.



PEINTURE

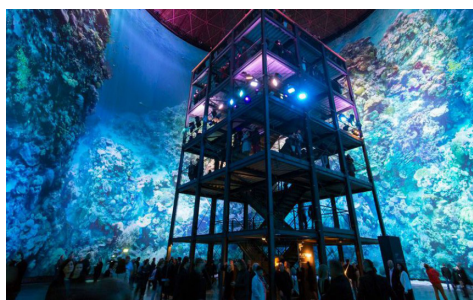
Bourgogne - Franche Comté

"Peindre sous la III^{ème} République"

– Jusqu'au 11 février 2018 –
au musée des Beaux-Arts de Dôle

www.musees-franche-comte.com

Au musée des Beaux-Arts de Dôle, sont exposées jusqu'au 11 février 2018 de nombreuses œuvres du peintre Jules Adler. Peintre naturaliste né en 1865, il a trouvé de l'inspiration dans les rues de Paris, au contact des travailleurs, dans une ambiance de flou artistique et poétique.



CINÉMA PANORAMIQUE

Normandie

"La grande barrière de corail"

– Jusqu'au 27 mai 2018 –
à Rouen

www.panoramaxxl.com

Après l'Amazonie, Rome antique et Rouen à l'époque de Jeanne d'Arc, l'artiste autrichien Yadegar Asisi nous emmène cette fois-ci explorer les profondeurs maritimes et leurs merveilles. Sur une passerelle hissée à 15 mètres de haut, le visiteur est immergé dans un univers onirique à la découverte des animaux marins, coraux et autres végétations océaniques. Ouvert depuis décembre 2014, le Panorama XXL est une installation cylindrique, située sur les quais de Seine, d'une hauteur de 35 mètres et dotée de plusieurs plateformes d'observation.

HISTOIRE

Hauts-de France

"Des mondes souterrains à la Lumière"

– Jusqu'au 1^{er} avril 2018 –
au Centre historique minier de Lewarde (59)

www.chm-lewarde.com



Le Centre historique minier de Lewarde organise jusqu'au 1^{er} avril prochain une exposition qui replonge dans le Paris de l'année 1900. Entre palais et animations, entre sites archéologiques et mines de charbons, l'exposition retrace l'histoire d'une ville en pleine effervescence avec l'industrialisation, l'avancée de la science et de la technologie.



HISTOIRE

Grand Est

"Reims au temps des sacres"

– Jusqu'au 14 janvier 2018 –
au musée St Rémy à Reims

www.reims.fr/312/musee-saint-remi.htm

Le musée Saint Rémy organise une exposition consacrée à la ville de Reims à la fin du Moyen-Age. Un bon moyen de découvrir ou redécouvrir l'histoire de la ville et l'histoire du sacre des rois de France.



ALIC1506-0167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

• **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.

• **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

• **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés

avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

• **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste



FO

FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

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