

# PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

LA LETTRE DU SERVICE PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE DU CRÉDIT MUTUEL

## LES NOUVELLES CONSULTATIONS DU CE

Le comité d'entreprise a pour objet, dans le cadre de son rôle économique, d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente 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.

Le rôle économique du CE passe essentiellement par les informations-consultations dont les règles ont été modifiées par la loi sur la sécurisation de l'emploi (juin 2013) dite loi Rebsamen.

Afin d'être efficace dans son rôle économique, le CE doit connaître les nouvelles règles.

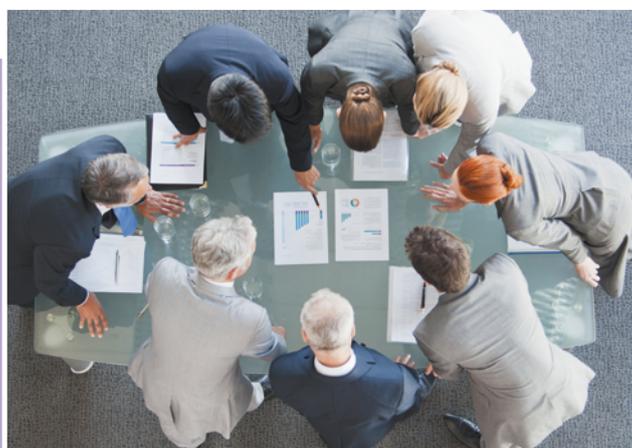
### Déroulement d'une information-consultation

Quel que soit le sujet de l'information-consultation, le déroulement de la procédure est identique :

- remise par l'employeur d'informations écrites donnant tous les éléments nécessaires sur le sujet objet de la consultation ;
- questions et suggestions du comité d'entreprise ;
- réponses de l'employeur ;
- avis du comité d'entreprise. Pour rappel, cet avis est consultatif : qu'il soit favorable ou défavorable, l'avis du CE ne fait pas obstacle aux décisions de l'employeur.

### Les changements de la loi de sécurisation de l'emploi : les délais

Avant 2013, la loi ne fixait aucun délai ; la jurisprudence indiquait que le CE devait disposer d'un délai suffisant. Ainsi, certaines procédures d'informations-consultations pouvaient durer le temps d'une réunion ; et d'autres s'étaler sur plusieurs mois en fonction de la complexité du sujet traité et du temps nécessaire pour que les élus aient l'ensemble des informations nécessaires pour rendre un avis.



Depuis la loi du 14 juin 2013, l'information-consultation est encadrée par des délais :

- un mois pour une consultation « simple » ;
- deux mois si le CE a recours à une expertise ;
- trois mois s'il y a consultation du CHSCT ;
- quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place.

Passé le délai ainsi prédéterminé et sans réponse de sa part, le CE est réputé avoir rendu un avis défavorable.

Soulignons également que le délai commence à courir à compter de la date de remise des documents aux élus. Ainsi, quand il est prévu de poser les documents dans la base de données économique et sociale, c'est le jour où cette base est complétée qui compte comme premier jour pour le délai.

### Les nouvelles consultations

Avec la loi « Rebsamen », l'ensemble des consultations annuelles récurrentes ont été regroupées en trois temps depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Les orientations stratégiques de l'entreprise

**PAGE 1** Déroulement d'une information-consultation

**PAGE 2** Situation économique, financière et sociale de l'entreprise

**PAGE 3** Orientations stratégiques de l'entreprise

**PAGE 4** Actualité juridique et sociale

## LA SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE



### OBJECTIFS

Cette consultation conduit le CE à échanger avec l'employeur sur la situation économique et financière telle qu'elle est aujourd'hui, mais aussi pour l'année à venir.

Seront abordés les indicateurs financiers, tels que le chiffre d'affaires, la structure des coûts, le niveau de trésorerie nette, mais aussi la politique commerciale, la politique de recherche...

Connaître et apprécier l'évolution de la situation économique et financière de l'entreprise, c'est mieux maîtriser l'ensemble des projets et être en mesure de mieux négocier, par exemple un accord d'intéressement ; c'est aussi pouvoir détecter en amont des difficultés éventuelles à venir.

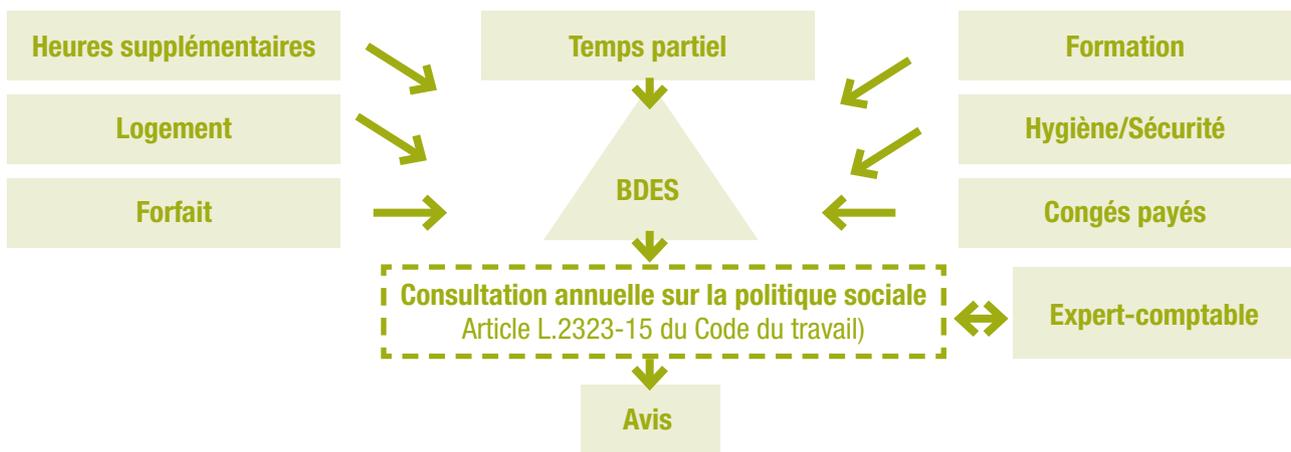
### CONSEILS

Le CE peut se faire assister par un expert-comptable en vue de cette consultation pour mieux comprendre l'évolution de ses résultats, sa situation financière et leur impact sur la situation présente et à venir des salariés. Celui-ci a accès à tous les documents qu'il estime nécessaires.

En fonction des demandes ou préoccupations particulières du CE, sera appréciée la situation économique et financière de l'entreprise à la lumière des opportunités et contraintes de l'environnement de l'entreprise (analyse concurrentielle, stratégie du Groupe...) et de ses caractéristiques propres (produits et marchés, niveau d'activité...).

Le coût de l'expertise est à la charge de l'entreprise.

## LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI



### OBJECTIFS

Cette consultation annuelle se finalise par la remise de l'avis du CE sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression a été conclu.

Discuter des heures supplémentaires, ce n'est pas seulement faire un bilan du nombre d'heures supplémentaires qui a été effectué. C'est aussi échanger sur les situations d'heures supplémentaires «non déclarées» comme telles, ou encore sur la charge de travail et les embauches.

Avoir une démarche d'analyse prospective doit conduire à s'interroger sur les questions sociales pour les années à venir, compte tenu des évolutions prévisibles du marché, de la concurrence, des technologies, des produits...

### CONSEILS

Pour analyser de manière pertinente et transformer les données brutes en données utiles, la loi permet au comité d'entreprise de se faire assister par un expert-comptable. Le coût de l'expertise est entièrement pris en charge par l'employeur.

## LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

Orientations stratégiques  
de l'entreprise



GPEC  
entreprise >300 salariés



Orientations de la formation  
professionnelle



### OBJECTIFS

Cette consultation conduit le CE :

- à échanger avec l'employeur sur les choix stratégiques de l'entreprise et leurs répercussions sur les conditions de travail et d'emploi ;
- à connaître et suivre les stratégies de l'employeur dans les domaines économiques, financiers, organisationnels, commerciaux...

Le CE pourra ainsi mieux maîtriser l'ensemble des projets soumis à sa consultation.

L'objectif est en effet d'anticiper, saisir à temps les opportunités et gérer les difficultés avant qu'il ne soit trop tard, en informant les salariés et en recueillant leurs avis et observations.

Il s'agit de débattre de la stratégie de l'entreprise et de formuler un avis.

### CONSEILS

L'accès aux documents et aux informations au-delà de ceux dont la communication au CE est imposé par la loi, de même que leur exploitation peut être un exercice difficile pour les représentants du personnel : c'est pourquoi la loi donne au CE la possibilité de se faire assister par un expert-comptable.

Le coût de l'expertise est à la charge de l'entreprise pour 80% et celle du CE pour 20%, dans la limite du tiers de son budget de fonctionnement.

## LE POINT DE VUE DE L'EXPERT

Dans le cadre de ces 3 consultations, le CE a la possibilité de se faire assister par un expert-comptable dans le cadre d'une mission légale : l'expert a accès à tous les documents de l'entreprise.

Ce recours à l'expert-comptable permet aux élus du CE de disposer d'un diagnostic approfondi sur la situation de l'entreprise et ses orientations stratégiques.

Décider d'un commun accord d'un agenda social qui correspond au calendrier propre à l'entreprise permet de construire un dialogue social de qualité.

A titre d'exemple, dans un certain nombre d'entreprises clôturant leurs comptes au 31 décembre et dans lesquelles les négociations annuelles obligatoires sont fixées au cours du second trimestre, le calendrier suivant a été adopté :

- mars – avril : consultation sur la politique sociale ;
- mai : consultation sur la situation économique et financière ;
- septembre : consultation sur les orientations stratégiques.

Ainsi, les élus du comité d'entreprise disposent de la bonne information au bon moment et peuvent engager avec la direction un dialogue constructif.

Ainsi les représentants du personnel peuvent mener avec la direction, entre autres :

- des négociations annuelles obligatoires (NAO) en ayant connaissance à la fois de la situation économique et financière et des éléments propres à la politique sociale (bilan social, rapport sur l'égalité hommes-femmes, évolution des rémunérations...);
- des négociations pour aboutir à un accord de qualité sur l'égalité professionnelle ;
- des discussions pour aboutir à la mise en place d'un accord d'intéressement ;
- ou encore des négociations pour la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et compétences, au regard des éléments mis en évidence par les orientations stratégiques.



**POUR VOUS AIDER À SUIVRE CHAQUE TRIMESTRE  
L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE,  
NOUS AVONS RELEVÉ POUR VOUS  
LES INFORMATIONS SUIVANTES**

**Budgets du CE : inclure les gratifications des stagiaires ?**

La gratification, versée pour des stages, n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'art. L. 3221-3 du CT. Mais une décision de la Cour de Cassation du 31 mai précise : « sauf engagement plus favorable, la masse salariale servant au calcul de la subvention de fonctionnement comme de la contribution patronale aux activités sociales et culturelles, s'entend de la masse salariale brute correspondant au compte 641 « Rémunérations du personnel » (à l'exception de certaines sommes précisées dans la décision). La cour d'appel a décidé que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de départ et de mise à la retraite et de préavis, ainsi que les gratifications versées aux stagiaires, outre les provisions à valoir sur toutes sommes de nature salariale, doivent être incluses dans la masse salariale brute ».

La CC précise aussi que « seules les indemnités transactionnelles, dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales et conventionnelles, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute ».

**Plan de départs volontaires et obligation de reclassement interne**

Lorsque l'employeur met en place un plan de départs volontaires, sans prendre l'engagement de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique au cas où le nombre des départs volontaires ne couvrirait pas le nombre des suppressions de postes envisagées, celui-ci doit alors établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce plan de sauvegarde doit comporter un plan de reclassement interne composé de mesures de nature à permettre le reclassement des salariés dans l'entreprise ou dans les sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel.

Il en résulte qu'à l'égard des salariés qui sont susceptibles d'être licenciés, l'employeur est tenu d'exécuter au préalable l'obligation de reclassement interne prévue dans le plan et, qu'à défaut d'avoir satisfait à cette obligation, la rupture du contrat de travail pour motif économique produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, dont le salarié peut réclamer réparation.

**Rôle de l'employeur dans la gestion des budgets du CE**

Lors des délibérations portant sur l'utilisation des budgets et la gestion financière du CE, l'employeur n'a pas de droit de vote et ne participe pas au vote d'approbation annuelle des comptes du CE. Par contre, il n'est pas complètement exclu des questions financières internes au CE. Il dispose d'un droit d'accès aux archives comptables du CE et d'un droit de regard sur les décisions prises. S'il estime qu'une décision est contraire aux lois et règlements, il peut demander au juge l'annulation de la délibération.

D'autre part, rien ne lui interdit d'aider les élus dans la gestion des budgets du CE en leur apportant des informations ou des conseils éclairants.

**Consultation du CE : attention au délai imparti au comité**

La consultation du CE est enfermée dans un bref délai. A son expiration, le CE doit rendre son avis par une délibération. En cas de non réponse, son silence vaut avis négatif et le CE est réputé avoir été consulté.

Le CE dispose d'un délai de 1 mois à compter de la remise par l'employeur des informations nécessaires à la consultation. Ce délai est parfois différent : il est par exemple porté à 2 mois lorsque le CE fait appel à un expert (expert libre ou expertise légale), à 3 mois lorsque le CHSCT doit également être consulté... Ces délais sont modifiés par accord entre l'employeur et les syndicats (ou à défaut de délégués syndicaux, au sein du CE : le délai choisi ne peut pas à être inférieur à 15 jours).

Dans une affaire (*arrêt chambre sociale CC, 21 sept. 2016*) les Hauts magistrats ont décidé que le juge ne peut plus statuer après l'expiration du délai imparti au CE, quand bien même la demande du CE avait été introduite avant l'expiration de ce délai.

**Actualités fournies par GROUPE LEGRAND**

**INDICES  
2016**

**Bons d'achat**  
limite d'exonération  
de cotisations sociales 161 €

**Titres restaurant**  
limite d'exonération  
de cotisations sociales 5,37 €

**Primes de crèche, nourrice,  
garde d'enfants**  
limite d'exonération  
de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel  
de la sécurité sociale**  
3 218 €

**SMIC horaire**  
9,67 €

**Minimum garanti**  
3,52 €

**Valeur du point ARRCO**  
1,2513 €

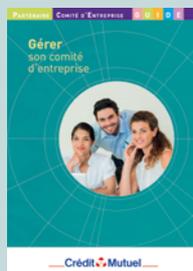
**Valeur du point AGIRC**  
0,4352 €

**Prix à la consommation**  
avec tabac Août 2016 100,58  
(base 100 : 2015)

**BON  
À SAVOIR**

**Consultez le guide  
« Gérer son CE » !**

Votre guide Partenaire CE  
est disponible dans  
votre Caisse locale  
du Crédit Mutuel.



**LE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES  
DÉDIÉ AUX CE**

Pour consulter ce service et vous procurer ainsi les textes d'actualité cités ou poser des questions juridiques, fiscales, sociales, administratives ou financières à notre avocat conseil, rendez-vous dans votre Caisse locale.

Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel !

La lettre du Service Partenaire Associations est éditée par la Confédération Nationale du Crédit Mutuel  
88, rue Cardinet - 75017 Paris - Tél. 01 53 48 88 03

- **Directeur de la publication** : Martine Gendre (martine.gendre@creditmutuel.fr)
- **Rédactrice en chef** : Laurence Arnaud (laurence.arnaud@creditmutuel.fr)
- **Comité de rédaction** : Eric Anglade, Jean-Bernard Auder, Chantal Béato, Ugo Bouclier, Christelle Caillette, Christel Clargé, Hervé Frioud Chatrieux, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Jean-Philippe Tatu, Mathieu Westerloppe.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Typoform - ZAC du Vaulorin - 4, rue du Vaulorin 91320 Wissous - Tél. 01 60 11 03 33
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Novembre 2016



**EXPERTS**



est un cabinet d'expertise comptable et de conseil  
leader dans l'assistance économique des CE, depuis  
plus de 20 ans.