

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

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

LA CONSULTATION DU CE SUR LA POLITIQUE SOCIALE

Depuis le 1^{er} janvier 2016, et suite à la réforme des consultations du CE prévue dans la loi Rebsamen, l'employeur doit chaque année procéder à 3 consultations obligatoires du comité d'entreprise et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les thèmes de ces 3 consultations sont respectivement :

- **La situation économique et financière de l'entreprise**
(Article L. 2323-12 du Code du travail)
- **La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi** (Article L. 2323-15 du Code du travail)
- **Les orientations stratégiques**
(Article L. 2323-10 du Code du travail)

Si la première et troisième consultation existaient déjà quasiment dans leur périmètre actuel, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi est complètement nouvelle au regard de son étendue. En effet, cette consultation porte 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 n'a été conclu.

PAGE 1 La consultation du CE sur la politique sociale
PAGE 2 Réussir la consultation sur la politique sociale
PAGE 3 Code du travail
PAGE 4 Actualité juridique et sociale



En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du CE dans la base de données des informations portant sur 9 sujets dont notamment : le plan de formation du personnel de l'entreprise, la durée du travail, l'effort de construction (1% logement), la période des congés payés, l'évolution de l'emploi, les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes, le recours aux contrats précaires...

Pour rappel, les informations portées dans la base de données économiques et sociales portent sur l'année en cours, les 2 années précédentes et les 3 années à venir.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, lors de cette consultation, le bilan social est aussi présenté.

Cette consultation conduit ainsi le CE à échanger avec l'employeur sur l'ensemble de ces thèmes.

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

Cette démarche permet aux élus du comité d'entreprise de défendre :

- l'emploi et la qualité de l'emploi,
- le respect de la loi et des accords d'entreprise,
- une politique salariale qui redistribue des richesses créées par l'entreprise.

COMMENT RÉUSSIR LA CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE ?

Le comité d'entreprise n'est pas qu'une institution chargée de proposer aux salariés des activités sociales et culturelles. Il est engagé, de par ses nombreuses prérogatives prévues dans le code du travail, dans les questions économiques, et depuis janvier 2016, dans la politique sociale de l'entreprise.

La consultation sur la politique sociale et les conditions de travail issue de la loi Rebsamen constitue un outil, dont il faut se saisir pour développer l'analyse des priorités sociales du CE, servant de base à de futures négociations et à l'approfondissement de problématiques sur les conditions de travail.

Même si les salariés sont inquiets sur les questions financières et les enjeux économiques de leur entreprise, ils sont proches de ce qui les

concerne directement au quotidien et qui touche plutôt au social. Au-delà de l'analyse de la politique sociale de l'entreprise, il s'agit d'étudier leurs préoccupations concrètes en vue de leur amélioration.

Émettre un avis argumenté, développé, peut permettre au CE de jouer ce rôle central et de pouvoir peser, dans l'intérêt des salariés, dans les décisions prises par l'entreprise.

Cette consultation nécessite une implication des élus du comité d'entreprise tant les sujets qui y sont abordés sont nombreux et exigeants. En effet, au cours de la consultation du CE sur la politique sociale, les élus devront, entre autres, traiter des questions inhérentes à l'emploi, à la formation professionnelle ou encore à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quelques exemples de questions/thèmes d'échanges dans le cadre de cette consultation :

- **Comment évolue l'effectif** (31 décembre, moyen et en équivalent temps) **au regard de volume d'activité ?**
- **A quels types de contrats recourt votre entreprise** (CDI, CDD, stage, apprentissage...)?
- **Quelle est la part d'emploi partiel ou précaire dans votre entreprise ?**
- **De quoi se compose la masse salariale** (salaire fixe et variable) **et dans quelle proportion ?**
- **Comment évolue le salaire moyen par coefficient, par niveau, par CSP, par métier, par établissement, etc. ?**
- **Quelle est la politique d'augmentations** (individuelle ou collective) ?
- **Les augmentations de salaires prévues par les NAO** (Négociations Annuelles Obligatoires) **sont-elles respectées ?**
- **Les minima conventionnels sont-ils respectés ?**
- **Les formations sont-elles davantage orientées vers le maintien dans le poste de travail ou l'amélioration de l'employabilité des salariés ?**
- **Quelles sont les ambitions en matière de formation dans votre entreprise et quelle(s) population(s) en bénéficierai(en)t ?**
- **Ce plan de formation est-il conforme aux objectifs, à la stratégie ou la GPEC de votre entreprise ?**
- **Quel est le niveau d'absentéisme dans votre entreprise et quelles en sont les raisons** (maladies, accidents de travail...)?
- **Comment s'organise le temps de travail en fonction des différents sites ou populations de l'entreprise ?**



Il est conseillé aux élus de négocier avec l'employeur un planning d'au moins 2 réunions spécifiques afin d'aborder efficacement cette consultation.



La consultation du CE sur la politique sociale porte sur des sujets importants qui doivent être traités en profondeur sur la base : d'une part, des documents transmis par l'employeur et d'autre part, des attentes exprimées par les salariés.

Les élus doivent prendre le temps de s'informer quant aux pratiques de l'entreprise, sur ce que dit la loi, leur convention collective et leurs éventuels accords collectifs du travail.

Le CE peut s'appuyer sur deux experts :

- C'est le cas du recours à l'**expert-comptable** dont la mission sera d'aider le CE à préparer cette consultation et qui est financée à 100% par l'employeur. La faculté de recourir à cette expertise est laissée à l'appréciation du comité d'entreprise ; la décision devra être prise en réunion plénière à l'issue d'un vote des membres titulaires.
- Le **CHSCT** peut être sollicité par le comité d'entreprise. Même si aucun nouveau droit à expertise n'est ouvert pour le CHSCT, cette instance doit être mobilisée dans l'information-consultation du CE sur la politique sociale et les conditions de travail. Cette instance est spécialisée sur les questions de l'hygiène et de la sécurité des conditions de travail, et dispose de membres formés. Le CHSCT a également la possibilité de faire appel à des experts agréés. Confier au CHSCT une mission d'expertise peut se révéler très efficace.

Le CE peut donc utilement mobiliser cette interaction entre instances.

CODE DU TRAVAIL : CE QUE LES ORDONNANCES BOULEVERSENT

Primes, télétravail, simplifications des licenciements, périmètre du licenciement économique, instances représentatives du personnel... tour d'horizon des **principaux changements prévus dans la réforme du code du travail** par ordonnances.

Les primes ne seront plus sanctuarisées

L'employeur va pouvoir revoir à la baisse les primes des salariés à sa guise, conséquence de la nouvelle articulation de la norme sociale.

En effet, si pour 13 thèmes, un accord de branche s'imposera aux entreprises, sans possibilité d'y déroger, et dans 4 cas (pénibilité, handicap, vie syndicale et primes pour travaux dangereux) la branche pourra « verrouiller » si elle le souhaite, tout le reste sera potentiellement du domaine de l'entreprise. Cela signifie que la possibilité de revenir sur des accords conventionnels par accord majoritaire sera ouverte (comme pour des primes d'ancienneté, de nuit, ou du 13^{ème} mois par exemple).

Un droit au télétravail

Les ordonnances apportent deux changements susceptibles de faire décoller cette pratique qui concerne 17 % des salariés :

- Le télétravail devient une modalité de droit commun : en l'absence de charte ou accord collectif, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir occasionnellement au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié éligible doit motiver sa réponse.
- Si un accident intervient durant les heures de travail, il y aura présomption d'accident du travail.

Les licenciements simplifiés

Les dommages et intérêts aux prud'hommes seront désormais plafonnés à 20 mois de salaires pour les salariés ayant 30 d'ancienneté ; ils progresseront au rythme de 1 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, un peu moins vite au-delà. Le plancher, lui, sera fixé à 15 jours dans les TPE, 1 mois pour les autres entreprises, puis 3 mois maximum quelle que soit l'ancienneté.

Le salarié aura désormais un délai d'un an, et non deux, pour contester son licenciement devant les prud'hommes. Enfin, les vices de forme ne pourront plus être invoqués pour invalider une procédure. Par ailleurs, les indemnités légales de licenciement (qui concernent tous les salariés licenciés) sont augmentées dans un décret du 26/09/17 : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années suivantes.

Périmètre d'appréciation du licenciement économique

Le périmètre géographique pour apprécier les difficultés économiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité d'un groupe international voulant procéder à des licenciements en France est modifié. Désormais, seule la santé du groupe dans l'Hexagone fera foi, alors que jusqu'ici le périmètre était international.

Seule dérogation : les cas de fraudes, comme l'insolvabilité organisée d'une filiale française.

Reclassement à l'étranger

L'obligation de reclassement à l'étranger dans le cadre du PSE est supprimée.

Délais de contestation du licenciement pour motif personnel

Les actions portant sur la rupture du contrat de travail pour motif personnel se prescriront désormais par 12 mois contre 24 mois auparavant. Le régime sera donc unifié sur celui de la contestation des licenciements pour motif économique.



Motivation de la lettre de licenciement

Jusqu'à présent, une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement équivalait à une absence de cause réelle et sérieuse. Désormais, après avoir notifié le licenciement l'employeur peut, soit spontanément, soit à la demande du salarié, compléter la lettre initiale. Ce n'est que si le salarié a formulé une demande de précision que l'irrégularité de motivation peut constituer une absence de cause réelle et sérieuse de licenciement. A défaut d'une telle demande, l'irrégularité ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder 1 mois de salaire.

Le texte publié confirme que l'employeur pourra disposer de modèles types de lettres de licenciement (le contenu sera fixé par décret).

Que deviennent les CE et CHSCT ?

Les entreprises de plus de 50 salariés verront leurs instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP) fusionnées en un « comité social et économique ».

Les délégués syndicaux pourront aussi intégrer cette instance unique par accord pour former un « conseil d'entreprise », sur le modèle du « Betriebsrat » allemand.

Pour introduire de la codécision dans les entreprises françaises, ce conseil d'entreprise devra donner son avis conforme sur au moins deux sujets : la politique de formation professionnelle et l'égalité homme et femme.

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

Qu'est-ce que le Comité social et économique ?

Le Comité social et économique (CSE) est le nom de la nouvelle instance représentative du personnel.

Entreprises de 11 salariés à - de 50 salariés :

Le CSE reprend les missions des délégués du personnel. Il présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales, notamment la protection sociale et les conventions, accords applicables dans l'entreprise.

Il saisit l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Entreprises de 50 salariés et + :

Le CSE exerce les missions exposées ci-dessus et celles qui relevaient du CE et du CHSCT.

A partir de 300 salariés, le CSE doit créer une Commission santé, sécurité et conditions de travail. Le CSE a pour mission, notamment, 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.

Il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

A quelle date un CSE doit-il être mis en place ?

Dans les entreprises pourvues d'instances représentatives du personnel élues à la date de publication de l'ordonnance (le 23 septembre), le CSE est mis en place au terme du mandat en cours de ces élus et au plus tard au 31 décembre 2019 (à cette date, les mandats en cours seront donc interrompus).

Si vos mandats arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance (le 23 septembre) et le 31 décembre 2017, ils sont prolongés de fait jusqu'au 31 décembre 2017. L'employeur peut également par décision unilatérale après consultation du CE, ou par accord, prolonger au plus d'un an vos mandats au-delà du 31 décembre 2017.

Si vos mandats arrivent à échéance en 2018, leur durée peut être réduite ou prorogée au plus d'un an, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur, après consultation du CE.

Le CSE doit-il être consulté ?

L'ordonnance reprend les consultations annuelles (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail).

Elle reprend aussi les consultations ponctuelles mais, il n'est pas fait mention de la consultation « en cas de problème ponctuel intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération ». Est-ce un oubli ? S'agit-il de supprimer une redondance avec la mission générale, ou s'agit-il de la suppression de tout ou partie de l'obligation de consultation du CSE ? A suivre...

Actualités fournies par GROUPE LEGRAND Expert-comptable des CE.

INDICES 2017

Bons d'achat

limite d'exonération
de cotisations sociales 163 €

Titres restaurant

limite d'exonération
de cotisations sociales 5,38 €

Primes de crèche, nourrice, garde d'enfants

limite d'exonération
de cotisations sociales 1 830 €

Plafond mensuel de la sécurité sociale

3 269 €

SMIC horaire

9,76 €

Minimum garanti

3,54 €

Valeur du point ARRCO

1,2513 €

Valeur du point AGIRC

0,4352 €

Prix à la consommation

avec tabac Août 2017 101,49
(base 100 : 2015)

BON À SAVOIR

Votre guide « Gérer son CE » !

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



CONSULTEZ NOTRE SERVICE D'INFORMATIONS JURIDIQUES DÉDIÉ AUX CE.

Rendez-vous dans votre Caisse locale.
Un service exclusif pour les CE clients du Crédit Mutuel.

La lettre du Service Partenaire Comités d'entreprise 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, Mathieu Westerloppe, Delphine Spanhove, Jean-Philippe Tatu.
- **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 2017



Avec Ecofolio
tous les papiers
se recyclent.

EXPERTS

GROUPE
LEGRAND

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