

NOVEMBRE
2018

PARTENAIRE COMITÉS D'ENTREPRISE

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

FOCUS SUR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Suite aux ordonnances de décembre 2017 et à la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018⁽¹⁾, nous traitons dans cette lettre certains aspects développés sur le CSE qui n'avaient pu être traités dans la précédente comme l'initiative du processus électoral, les modalités de reconnaissance et de perte de qualité d'établissements distincts, les négociations possibles par le CSE et enfin les droits du CSE en matière d'expertise.

INITIATIVE DU PROCESSUS ÉLECTORAL

Information du personnel :

L'employeur doit informer le personnel par tous moyens de l'organisation des élections. Cette diffusion doit être effectuée tous les 4 ans, sauf périodicité conventionnelle particulière. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le 90^{ème} jour suivant celui de la diffusion.

Modalités d'invitation des syndicats inchangées :

les modalités d'invitation des syndicats ne sont pas modifiées par l'article L. 2314-5 nouveau :

- **Information par tous moyens** de l'organisation des élections et invitation à négocier le protocole préélectoral et établir les listes de leurs candidats pour les organisations syndicales. Celles-ci doivent satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, être légalement constituées depuis au moins 2 ans et leur champ professionnel et géographique couvrir l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- **Invitation par courrier** des organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- **Invitation des syndicats** devant leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation et 2 mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice (en cas de renouvellement).



MODALITÉS DE RECONNAISSANCE ET DE PERTE DE QUALITÉ D'ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Accord ou décision de l'employeur : l'ordonnance n° 2017-1096 du 22 septembre 2017 a modifié les modalités de détermination du périmètre de mise en place du CSE.

1 Accord d'entreprise

Pour la mise en place du CSE, un accord d'entreprise majoritaire conclu avec un délégué syndical détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts (C. trav. art. L. 2313-2).

2 A défaut d'accord d'entreprise, accord entre l'employeur et le CSE

En l'absence d'accord d'entreprise, et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts (C. trav. art. L. 2313-3).

3 A défaut d'accord, l'employeur décide

En l'absence d'accord avec un délégué syndical ou avec le CSE, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav. art. L. 2313-4).

PAGE 1 Focus sur le CSE

PAGE 2 Les négociations possibles

PAGE 3 Quels sont les droits du CSE en matière d'expertise ?

PAGE 4 Actualité juridique et sociale

(1) Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

LES NÉGOCIATIONS POSSIBLES

Il est possible de négocier avant les élections un accord collectif avec les syndicats représentatifs ou en l'absence de délégué syndical avec les élus du CE (ou du CSE après élection) :

Sur des questions liées aux élections :

- La reconnaissance d'une UES ;
- Le recours au vote électronique ;
- La durée des mandats (comprise entre 2 et 4 ans).

Sur des questions de gestion interne du CSE :

- Un budget des ASC plus favorable que celui prévu par la loi ;
- La répartition de la contribution ASC entre les comités d'établissement ;
- Des dispositions plus favorables (aux élus) relatives au fonctionnement du CSE ;
- Le nombre d'heures payées comme temps de travail effectif aux réunions des commissions (hors commission CSSCT).

Sur les questions de pouvoirs consultatifs du CSE :

- Des dispositions plus favorables (au CSE) relatives aux pouvoirs consultatifs ;
- Définir les compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement.

Il est possible de négocier dans le PAP⁽¹⁾ :

Ce qui relève classiquement du PAP :

- La répartition des sièges entre les établissements et les collèges (pour la composition du CSE central) ;
- La répartition du personnel entre les collèges électoraux ;
- La répartition des sièges entre les collèges électoraux ;
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales (si un accord a été conclu pour recourir au vote électronique).

Ce qui est une nouveauté spécifique au CSE :

- La détermination du nombre maximum de mandats successifs (négociation possible si et seulement si l'effectif est inférieur à 300 salariés).

Ce qui va avoir un effet sur le fonctionnement du CSE :

- La modification du nombre des élus et le nombre d'heures de délégation (il est possible d'augmenter ou réduire le nombre d'élus ou d'heures, sans que le nombre d'heures ne puisse être inférieur au nombre global d'heures défini par le code du travail en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Il est possible de négocier avec les syndicats représentatifs avant la mise en place du CSE, ou en l'absence de délégué syndical avec le CSE après sa mise en place, dans le cadre d'un accord « interne au CSE » :

Sur le fonctionnement :

- Le nombre de réunions annuelles (qui ne peut être inférieur à 6) ;
- La périodicité des réunions dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- La prorogation des mandats suite à la perte d'établissement distinct ;
- Le délai et les modalités d'établissement du P.V.



Sur les consultations récurrentes (orientations stratégiques, politique sociale, situation économique) :

- Le contenu ;
- La périodicité (qui ne peut pas être supérieure à 3 ans) ;
- Les modalités de consultation ;
- La liste des informations nécessaires à ces consultations ;
- La possibilité de rendre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes de consultations périodiques.

Sur les pouvoirs consultatifs :

- La fixation des délais de consultation ;
- Le contenu des consultations ponctuelles ;
- Les modalités de consultation ponctuelles, notamment le nombre de réunions ;
- Les informations trimestrielles dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Sur la BDES⁽²⁾ :

- L'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES ;
- Les modalités de fonctionnement de la BDES, notamment les droits d'accès ;
- Le support de la BDES ;
- Le contenu sur la base des thèmes obligatoires ;
- Les modalités de consultation et d'utilisation ;
- L'intégration des informations nécessaires aux négociations obligatoires et aux consultations ponctuelles.
- Pour les entreprises divisées en établissements « distincts » :
 - Le nombre et le périmètre des établissements distincts ;
 - Les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ;
 - Le niveau de mise en place de la BDES ;
 - Les compétences respectives du CSE central et des comités sociaux et économiques d'établissement, en matière de gestion des ASC.

Sur les commissions :

- Les modalités de mise en place de la ou des CSSCT⁽³⁾ ;
- La création de commissions (attention : ici la négociation avec le CSE n'est pas prévue ; à défaut d'accord ce sont les commissions prévues par le code du travail qui sont créées).

(1) Protocole d'accord pré-électoral

(2) Base de données économiques et sociales

(3) Commission santé, sécurité et conditions de travail

QUELS SONT LES DROITS DU CSE EN MATIERE D'EXPERTISE ?

1 LES CAS DE RECOURS À UN EXPERT

Le CSE peut avoir recours à un expert rémunéré en tout ou partie par l'employeur dans les situations suivantes (on parle alors souvent « d'expertise légale ») :

Expertises prise en charge à 100 % par l'employeur :

- En vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (expert-comptable ; art. L. 2315-88 c. trav.) ;
- Dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée (expert-comptable ; art. L. 2315-91 c. trav.) ;
- En cas de licenciements collectifs pour motif économique (expert-comptable ; art. L. 1233-34 c. trav.) ;
- 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 (expert agréé ; art. L. 2315-96 1° c. trav.).

Expertises prises en charge à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE sur son budget de fonctionnement (principales situations) :

- Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration (expert-comptable ; art. L. 2312-41 c. trav.) ;
- Lorsque l'entreprise est l'objet d'une offre publique d'acquisition (expert-comptable ; art. L. 2312-42 c. trav.) ;
- Lorsque le CSE déclenche un droit d'alerte économique (expert-comptable ; art. L. 2312-64 c. trav.) ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (expert agréé ; art. L. 2315-96 2°) ;
- En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise (art. L. 2315-87).

Lorsque le budget du CSE n'est pas suffisant pour prendre en charge 20 % du coût de l'expertise, l'employeur prend en charge 100 % de ce coût à la condition que sur les 3 dernières années le CSE n'ait pas opéré de transfert de ses ressources du budget de fonctionnement au budget des activités sociales. La prise en charge de 100 % de l'expertise par l'employeur interdira au CSE d'opérer ce transfert pendant les 3 années suivantes.

Par ailleurs, le CSE peut faire appel à tout type d'expertise rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux dite « d'expertise libre ».

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la « négociation » sur l'égalité professionnelle. Le terme de « négociation » utilisé par le législateur soulève plusieurs difficultés. D'abord, le CSE n'a pas vocation à négocier cet accord. Il faudrait alors considérer que l'expert va accompagner les organisations syndicales qui négocient. Ensuite, la question de la prise en charge du coût de cette expertise n'est pas réglée car cette expertise n'est à proprement parler visée ni au titre des expertises prises en charge en totalité par l'employeur, ni au titre de celles financées partiellement par le CSE.

Enfin, le CSE peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations prévues aux articles L. 2254-2 (accord de compétitivité) et L. 1233-24-1 (accord en cas de licenciement collectif avec PSE) ⁽¹⁾.

L'article D. 3323-14 du code du travail accordait au CE la possibilité de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré en totalité par l'employeur pour analyser le rapport relatif à l'application de l'accord de participation. Cette expertise sera-t-elle reprise en faveur du CSE ? À ce jour l'article D. 3323-14 n'a pas été modifié.

2 LA DÉSIGNATION DE L'EXPERT

La désignation doit être faite lors d'une réunion plénière. Soit la question de la désignation est inscrite à l'ordre du jour, soit la désignation a un lien suffisant avec un sujet de l'ordre du jour.

En général le CSE va délibérer d'abord sur le principe du recours à un expert, puis sur le choix de cet expert.

Parfois, le code du travail impose que la désignation nominative ait lieu à un moment précis. C'est le cas en matière de licenciement collectif avec obligation d'établir un PSE. La désignation doit intervenir lors de la première réunion. C'est aussi le cas en matière d'opération de concentration : la désignation a lieu au cours de la réunion qui doit être convoquée dans les 3 jours qui suivent la publication du communiqué relatif à la notification du projet de concentration, émanant soit de l'autorité administrative française, soit de la Commission européenne. C'est également le cas en matière d'offre publique d'acquisition : la désignation intervient lors de la réunion du CSE de l'entreprise qui est l'objet de l'offre et qui doit suivre le dépôt de l'offre.

A compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent au besoin et notifient à l'employeur un cahier des charges. L'expert notifie à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat.



(1) Plan de sauvegarde de l'emploi

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

Accord d'intéressement ou de participation et salariés travaillant à l'étranger

Il résulte de l'article L. 3342-1 du code du travail que tous les salariés de l'entreprise où a été conclu un accord d'intéressement ou de participation doivent avoir la possibilité de bénéficier de la répartition des résultats de l'entreprise, sans que puisse leur être opposé le fait qu'ils n'exécutent pas leur activité en France ou qu'ils n'y sont pas rémunérés. En conséquence, la clause d'un accord de participation ou d'intéressement excluant les salariés détachés à l'étranger est réputée non écrite.

(Cass.soc. 20 septembre 2018, 16-19.680)

Prime de 13^{ème} mois réservée aux seuls cadres

Quelles que soient les modalités de son versement, une prime de 13^{ème} mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe à la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés cadres et non-cadres ne sont pas placés dans une situation identique.

En conséquence, l'employeur ne peut pas être condamné à verser à des non-cadres une prime de 13^{ème} mois réservée aux seuls cadres de l'entreprise.

(Cass. soc. 26 septembre 2018, 17-15.501)

Salariés à temps partiel et plafond conventionnel de l'indemnité de licenciement

L'article 29 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 institue, pour la détermination du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, un plafond égal à 18 mois de traitement. La règle légale qui impose de calculer l'indemnité conventionnelle de licenciement en tenant compte, à défaut de dispositions conventionnelles contraires, proportionnellement des périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel, ne s'applique pas, sauf disposition contraire de la convention collective, au plafond qui a un caractère forfaitaire.

Crédit d'heures du délégué syndical

Sauf accord plus favorable, le temps passé par un délégué syndical de l'entreprise aux réunions organisées par l'employeur conformément à l'article L. 2315-8 du code du travail, aux fins d'assister les délégués du personnel sur leur demande, selon la faculté qui leur est offerte par l'article L. 2315-10, alinéa 2, du code du travail, est imputé sur le crédit d'heures de délégation de l'intéressé.

(Cass.soc. 19 septembre 2018, 17-11.715)

**Actualités fournies par GROUPE LEGRAND
Expert-comptable des CE.**

**INDICES
2018**

Bons d'achat

limite d'exonération
de cotisations sociales 166 €

Titres restaurant

limite d'exonération
de cotisations sociales 5,43 €

**Primes de crèche, nourrice,
garde d'enfants**

limite d'exonération
de cotisations sociales 1 830 €

**Plafond mensuel
de la sécurité sociale**

3 311 €

SMIC horaire

9,88 €

Minimum garanti

3,57 €

Valeur du point ARRCO

1,2513 €

Valeur du point AGIRC

0,4352 €

Prix à la consommation

hors tabac Juillet 2018 102,96

Erratum : dans la lettre Partenaire Comités d'Entreprise de Juin 2018 :

- page 2, dans la partie « Le budget des attributions économiques et professionnelles », une mention a été ajoutée : * **Attention : la lettre a été rédigée par notre expert avant la loi de ratification du 29 mars 2018 qui a enlevé l'intéressement et la participation de la base de calcul**, dans la phrase « Il faut aussi tenir compte des sommes effectivement distribuées aux salariés » lors de l'année de référence en application d'un accord d'intéressement ou de participation ».
- page 3, dans la partie « Réunion », il fallait lire : « En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins 1 fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins 1 fois tous les 2 mois dans les autres entreprises ».

**BON
À SAVOIR**

**Demandez
notre nouveau livret
sur le CSE**

réalisé en collaboration
avec Groupe LEGRAND

Pour le commander écrivez à
cncmobni@creditmutuel.fr



**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, Christophe Cornet, Soazig Gallais, Stéphanie Guimard, Dominique Janin, Marie-Anne Lafaye, Stéphanie Lelièvre, Ronan Marrec, Delphine Spanhove, Mathieu Westerloppe.
- **Réalisation** : Zest en plus - Tél. 01 60 45 94 07
- **Imprimeur** : Technicom Paris - 32 av. Pierre Grenier 92100 Boulogne-Billancourt
- **ISSN** : 1637 - 6110
- **Dépôt légal** : Novembre 2018



EXPERTS



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