



Assemblée générale annuelle des actionnaires : rôle du comité d'entreprise

Les mois de mai et juin sont traditionnellement les périodes de tenue des assemblées générales des entreprises. L'occasion de rappeler le rôle du comité d'entreprise

Dans les sociétés anonymes, les comptes sont arrêtés par le conseil d'administration. Les représentants du comité d'entreprise sont obligatoirement convoqués à cette réunion.

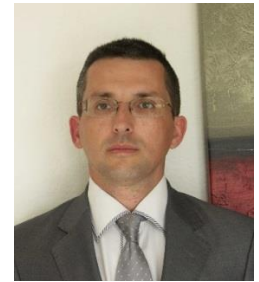
Le conseil d'administration doit délibérer sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, ou si un plan pour l'égalité professionnelle a été mis en œuvre, le conseil doit délibérer sur la base du rapport soumis au comité d'entreprise sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

De même, les entreprises qui dépassent 18 millions d'euros de chiffre d'affaires, ou, qui emploient au moins 300 salariés, doivent établir des documents prévisionnels de gestion (plan de financement prévisionnel, compte de résultat prévisionnel, situation de l'actif réalisable et du passif exigible, tableau de financement). Ces documents doivent être transmis au comité d'entreprise.

L'assemblée générale des actionnaires, qui approuve les comptes de l'exercice précédent, se tient, en présence de deux membres du comité d'entreprise (désignés par le CE après un vote). Le comité d'entreprise peut prendre connaissance des documents transmis à l'assemblée générale. En effet, ces documents doivent figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES), en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière. Dans le cadre de cette consultation, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise.

A cette assemblée, les représentants du comité d'entreprise ont un rôle passif, ils n'ont pas voix consultative. Toutefois, cette présence est très importante. Elle permet aux élus d'écouter les échanges entre les actionnaires et d'obtenir des précisions sur la situation économique et financière de l'entreprise. Les élus doivent être présents tout au long de la réunion.

Attention aux assemblées qui durent à peine 10 minutes ! Dans ce cas, vous pouvez être certain que la « vraie » assemblée se tient ultérieurement, sans la présence des élus !



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Vers la 2^{ème} partie de la loi EL-KHOMRI ?

L'élection présidentielle vient de rendre son verdict : remise en cause des partis traditionnels, arrivée à la tête de l'Etat d'un Président non issu des appareils politiques.

Les bouleversements sont nombreux. Quels seront les impacts pour les salariés ?

D'abord la poursuite de la réforme du Code du travail. Le nouveau Président de la République a été très clair, il souhaite mettre en œuvre la 2^{ème} partie de la loi Travail (dite loi EL-KHOMRI).

Cette loi avait donné lieu à de violentes contestations.

Quant sera-t-il cette fois ?

Liste des documents consultables par le comité d'entreprise, avant la tenue de l'assemblée des actionnaires :

SARL	Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe) Ordre du jour Projets de résolution Rapport de gérance Rapport du commissaire aux comptes
Société anonyme	Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe) Liste des administrateurs Ordre du jour Projets de résolution Rapport du conseil d'administration Rapport du commissaire aux comptes Rapport spécial du commissaire aux comptes
Société par actions simplifiées (SAS)	Se référer aux statuts

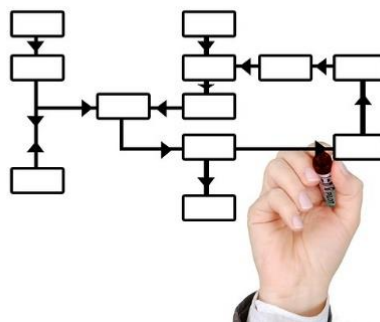
Une société-mère peut-elle être condamnée à indemniser des salariés licenciés par une filiale ?

Nous abordons ici, la notion de « coemploi ». Il y a coemploi lorsqu'une société s'immisce de manière excessive dans la gestion économique et sociale d'une autre société, à un tel niveau, qu'elle devient co-employeur de sa filiale.

La société mère peut être condamnée

Cette notion a été construite par la Cour de cassation, dans des cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les groupes de sociétés. Dans ce cadre, en cas de licenciement, sans cause réelle et sérieuse, la société mère peut être condamnée à indemniser les salariés, en cas de défaillance de la

filiale. On parle de condamnation « in solidum ».



Mais attention, la reconnaissance du coemploi est restrictive, d'après la Cour de cassation : « la confusion d'intérêts, d'activités et de direction, doit aller au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique

que cette appartenance peut engendrer ».

Pour reconnaître une situation de coemploi, il faut donc que la filiale soit totalement inféodée à la société mère.

Attention, pour vérifier la pertinence du motif économique de licenciement, pour définir le périmètre de reclassement des salariés, pour évaluer les moyens mis en œuvre, par un groupe, dans le cadre d'un PSE, la Cour de cassation retient bien la notion de « groupe de sociétés », sans faire référence à la notion de coemploi.

Cadeaux et bons d'achat offerts par le CE : ancienneté et risques de redressement

Les cadeaux et bons d'achat offerts par le comité d'entreprise sont considérés comme des avantages en nature, en principe soumis à cotisations sociales.

Toutefois, il existe des tolérances. L'instruction ministérielle du 17 avril 1985 précise que les cadeaux et bons d'achat attribués à un salarié peuvent être exclus de l'assiette des cotisations sociales, lorsqu'ils sont attribués en relation avec un événement. La lettre circulaire ACOSS n° 2011-5024 retient une présomption de non assujettissement, à condition que le montant attribué par année à chaque salarié, ne dépasse pas 5 %

du plafond mensuel de la sécurité sociale (163 euros pour 2017).

La Cour de cassation vient de juger (arrêt du 30 mars 2017) qu'une circulaire et une lettre ministérielle sont dépourvues de toute portée normative, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas de valeur juridique. Est-ce la porte ouverte aux redressements de cotisations, sur les bons d'achat et chèques cadeaux, quel que soit le montant ?

Ancienneté = discrimination

La Cour de cassation attire également, une nouvelle fois l'attention sur les critères discriminatoires, dans l'attribution de ces avantages aux salariés. Elle

précise que l'ancienneté est une condition discriminatoire : « l'attribution de bons d'achat ou de cadeaux qui dépend de critères en lien avec l'activité professionnelle du salarié, tels que l'ancienneté ou la présence effective dans l'entreprise, n'est pas justifiée par un critère objectif, de nature à permettre une différence de traitement ».

En clair, un comité d'entreprise, qui intègre dans ses conditions d'attribution de cadeaux et bons d'achat, un critère d'ancienneté ou de présence, prend le risque, de voir les dits avantages, soumis à cotisations.

Subventions versées au comité d'entreprise : attention aux erreurs de calcul !

Il appartient à l'employeur de financer le comité d'entreprise, en versant deux aides bien distinctes :

- La subvention de fonctionnement (attributions économiques et professionnelles),
- La contribution aux activités sociales et culturelles.

La subvention de fonctionnement représente au minimum 0,2 % de la masse salariale. Par simplicité ou par méconnaissance, de nombreux employeurs calculent cette somme, à partir de la DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales), alors que la base de calcul doit être

extraite du compte de résultat de l'entreprise (comptes 641.).

Il faut englober dans le calcul :

- Les salaires, primes et gratifications,
- La part salariale des cotisations sociales,
- Les compléments de salaires.

Sont exclus du calcul :

- Les remboursements de frais professionnels,
- Les rémunérations de Dirigeants (mandataires sociaux),
- Les indemnités journalières de la Sécurité sociale,

- Les indemnités de rupture du contrat de travail, à l'exception des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, de préavis et de retraite.

La Cour de cassation (chambre sociale du 22 mars 2017) vient d'apporter des précisions sur les modalités du calcul. La Cour précise qu'en cas de rupture conventionnelle, il convient d'inclure dans le calcul de la masse salariale, la partie égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. La partie supérieure à ce seuil n'étant pas incluse.

Historique ! La CFDT devient le 1^{er} syndicat dans le privé

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales est maintenant mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Lors des dernières élections, plus de 5,6 millions de salariés se sont exprimés.

Tout syndicat doit respecter les critères de représentativité, à savoir :

- audience de 8% (au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel) ou 10% (au niveau de l'entreprise),
- respect des valeurs républicaines,

- indépendance,
- transparence financière,
- ancienneté minimale de 2 ans,
- influence (activité et expérience),
- effectifs d'adhérents et cotisations.

La représentativité des organisations syndicales s'apprécie à trois niveaux distincts :

- au niveau national interprofessionnel,
- au niveau de la branche professionnelle,
- au niveau de l'entreprise.

Pour la 1^{ère} fois, la CGT n'est plus le premier syndicat de France. Elle est devancée, dans le privé, par la CFDT. La CFDT obtient 26,38 % des voix, contre 24,86 % pour la CGT. Au niveau des TPE (entreprises de moins de 11 salariés) et dans le secteur public, la CGT reste en tête.

FO (Force Ouvrière) obtient 15,94 % des voix, la CFE-CGC, 9,43 % et la CFTC, 9,3 %.

Les conséquences de cette représentativité sont importantes : être représentative donne la capacité à une organisation syndicale de siéger autour de la table des négociations et de conclure des accords en entreprise, au sein de la branche ou au niveau national et interprofessionnel.



La justice reconnaît le harcèlement sexuel d'ambiance

Propos sexistes ou grivois,
expressions salaces,
blagues obscènes...
La justice reconnaît le
harcèlement sexuel
d'ambiance



En vertu de l'article L.1153-1 du code du travail :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

2° *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige « *le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

Propos grivois, expressions salaces... ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas

atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin.

Confirmant le jugement du Conseil de Prud'hommes de Tours, la Cour d'appel d'Orléans a jugé que le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables.

Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017 n° 15/02566

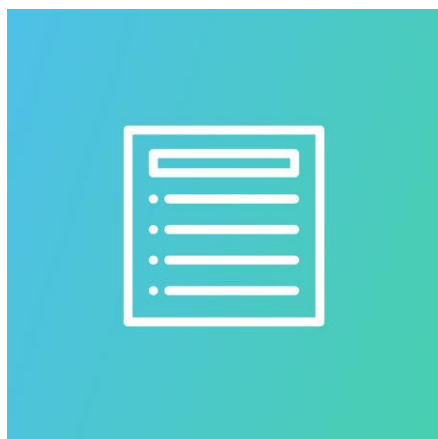
Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier
Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale
<http://www.rocheblave.com>

Infos express

Règlement intérieur : la consultation des représentants du personnel est obligatoire

La rédaction d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés. Ce document doit aborder l'hygiène et la sécurité, la discipline, les droits de la défense des salariés, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.



Le règlement intérieur doit être soumis à la consultation du comité d'entreprise et à l'avis du CHSCT. Il doit ensuite être transmis au conseil de prud'hommes, à l'inspecteur du travail et être porté, par tout moyen, à la connaissance des salariés.

Si ces formalités ne sont pas respectées, le règlement intérieur n'est pas opposable aux salariés. Il

ne sera donc pas possible pour l'employeur d'appliquer une sanction disciplinaire.

Le CE peut-il diffuser le procès-verbal sur l'intranet de l'entreprise ?

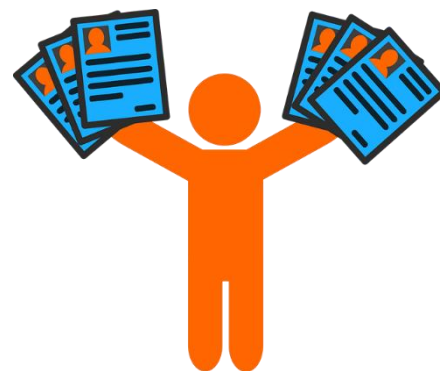
Le Code du travail ne prévoit aucune disposition sur cette question. Pour diffuser ce document sur l'intranet, plusieurs options sont envisageables : diffusion par l'employeur (après transmission par le secrétaire, diffusion par le secrétaire (si un accord a été conclu avec l'employeur).



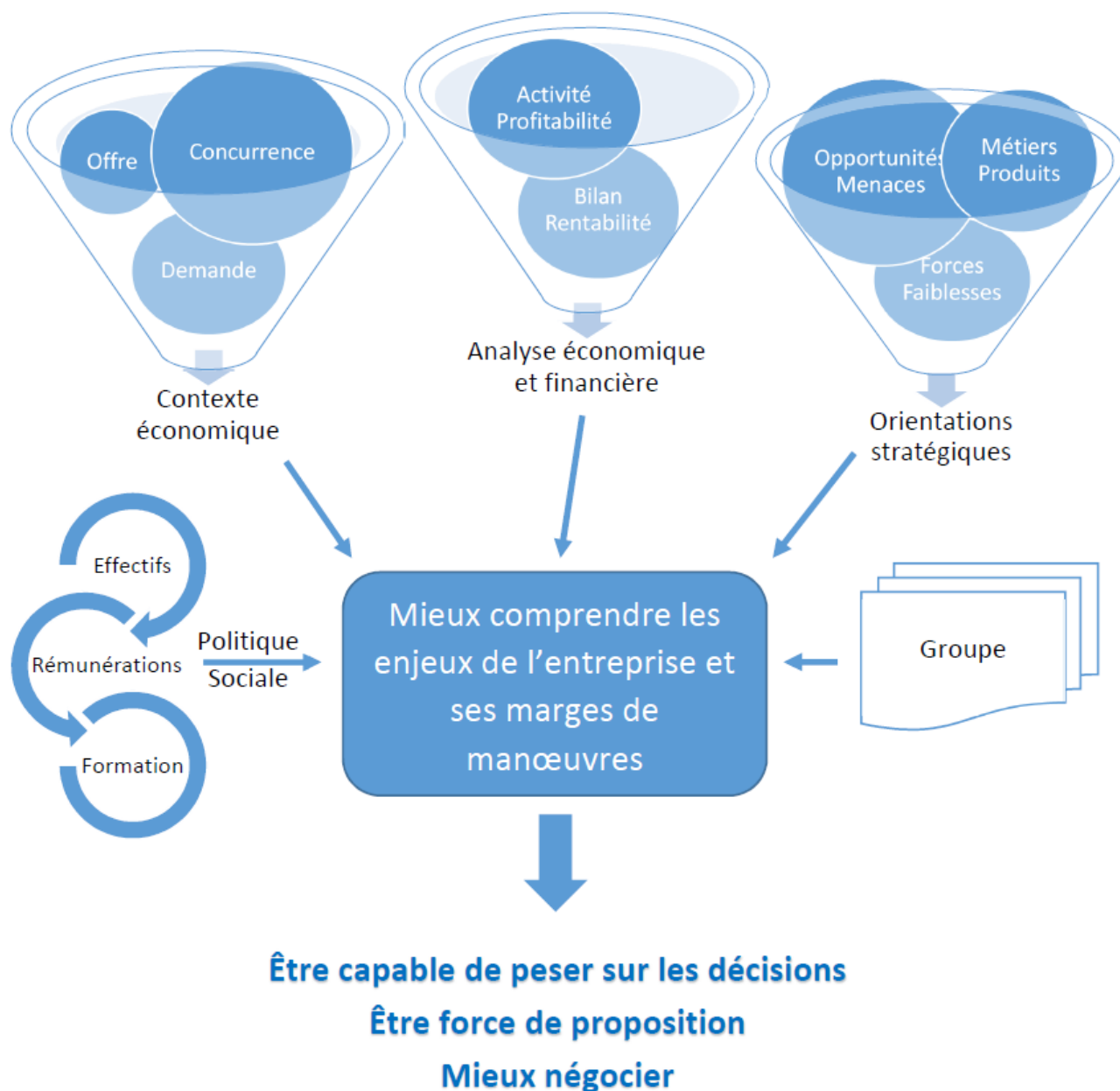
Le CE peut également créer son propre site internet, pour diffuser les PV.

L'employeur peut-il licencier un salarié qui a menti sur son CV ?

La Cour de cassation a répondu par l'affirmative. Mentir sur son curriculum vitae n'est pas en soi, un motif de licenciement, sauf si le mensonge a été un élément déterminant, dans la décision de l'employeur, de recruter le salarié.



ANALYSE DE LA SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

AVEZ-VOUS BESOIN D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CE ?

CEOLIS vous propose une assistance technique.

CEOLIS s'engage à répondre à toutes les questions du comité d'entreprise relatives à son fonctionnement et à ses attributions.

Le périmètre d'intervention de la société CÉOLIS, dans le cadre du contrat d'assistance du Comité d'entreprise couvre les points suivants :

- Le fonctionnement du comité d'entreprise
- Les attributions économiques et financières du CE
- Les attributions sociales et culturelles du CE
- Les obligations administratives et comptables
- Le budget de fonctionnement
- Le budget des activités sociales et culturelles

**ABONNEMENT
ANNUEL A
PARTIR DE 950
euros HT**

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



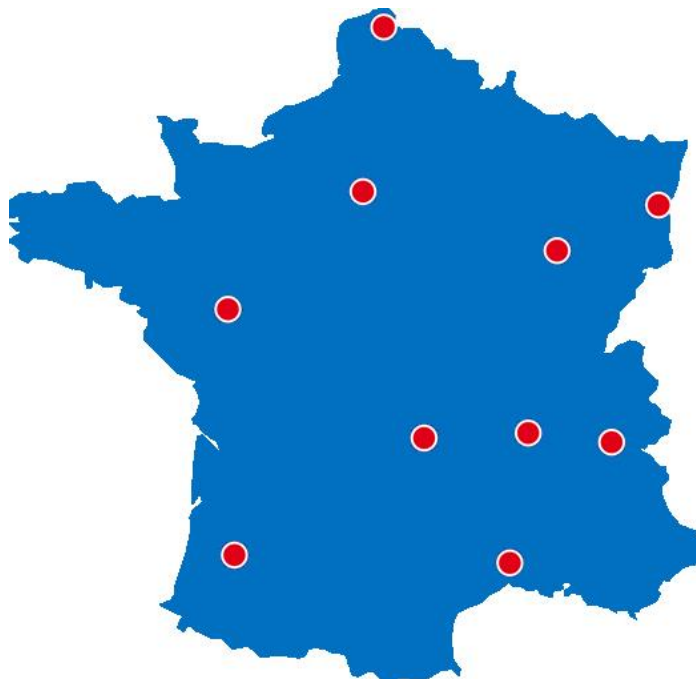
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (mai 2017)