

Conseil social et économique (CSE), la nouvelle instance du personnel

Le conseil social et économique (CSE) crée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, rentrera en application progressivement. À terme, il remplacera le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT. Ce texte de loi a pour objectif de fusionner toutes les instances représentatives du personnel en une seule, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Quand faut-il mettre en place le CSE ?

Si l'entreprise a conclu un protocole d'accord préélectoral avant le 23 septembre 2017, les instances représentatives sont constituées ou renouvelées, selon les règles habituelles antérieures à l'ordonnance.

Si l'échéance des mandats des représentants du personnel arrive à échéance entre le 23 septembre 2017 et le 31 décembre 2017, ceux-ci sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2017 (la mise en place du CSE ayant lieu au 1^{er} janvier 2018). Il est possible de prolonger d'une année supplémentaire les mandats en cours pendant cette période, par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur.

Si les mandats arrivent à l'échéance en 2018 ou après, le CSE est mis en place dans le cadre des nouvelles élections. Il est possible de réduire ou d'allonger la durée des mandats en cours, par accord collectif ou par décision de l'employeur, dans la limite d'un an.

Entreprises concernées par le CSE

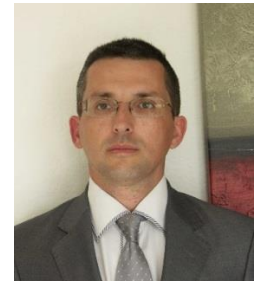
Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés (pendant 12 mois consécutifs), doivent mettre en place le CSE.

À quel niveau faut-il mettre en place l'institution ?

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise (ou de l'unité économique et sociale). Dans les entreprises ou il y a plusieurs établissements, sont mis en place des CSE d'établissements et un CSE central d'entreprise.

Spécificités des mandats des élus

Les membres du CSE sont élus pour 4 ans, avec une limitation du nombre de mandats successifs à trois.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Comment s'y retrouver ?

Loi REBSAMEN, Loi EL-KHOMRI, Loi Travail « Macron »...

Les réformes s'enchaînent à une vitesse vertigineuse.

La plupart des élus du personnel sont perdus face à tous ces changements.

Les représentants du personnel doivent relever le défi, en se documentant, en se formant, pour assurer un réel dialogue social et défendre les intérêts des salariés.

Vous trouverez dans cette newsletter, une première synthèse de la nouvelle instance du personnel, le CSE.

La commission santé, sécurité et conditions de travail

Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est possible, mais facultative. Au-delà de ce seuil, sa mise en place est obligatoire. Cette commission est composée d'au moins 3 membres représentant le personnel. Les membres bénéficient d'une formation de 5 jours (dans les entreprises d'au moins 300 salariés) et de 3 jours (dans les entreprises de 50 à 300 salariés).

Les consultations et informations récurrentes

Les trois grandes consultations annuelles (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale) sont maintenues. Il est toujours possible

de se faire assister d'un expert-comptable sur ces trois thèmes.

Les consultations et informations ponctuelles

Le CSE doit être informé et consulté sur les méthodes de recrutement, les moyens de contrôle de l'activité des salariés, les restructurations et compressions d'effectifs, les licenciements collectifs pour motif économique, les opérations de concentration, les offres publiques d'acquisition, les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire.

Les droits d'alerte

Le CSE dispose d'un droit d'alerte dans les domaines suivants : atteinte aux droits des personnes, danger grave et imminent, utilisation non conforme du CICE, recours massif aux CDD et intérimaires, et difficultés économiques.

Les subventions versées par l'employeur au CSE

La subvention de fonctionnement versée aux entreprises de moins de 2 000 salariés reste fixée à un minimum de 0,20 % de la masse salariale. Pour les entreprises de plus de 2 000 salariés, cette subvention est portée à 0,22 %. La règle de calcul de la subvention des œuvres sociales reste inchangée.

À noter, qu'il sera possible de basculer (après délibération du CSE), tout ou partie du budget de fonctionnement non utilisé, sur le budget des œuvres sociales et inversement.

Le budget de fonctionnement pourra servir à financer la formation des délégués syndicaux.



L'absentéisme au travail en 2016

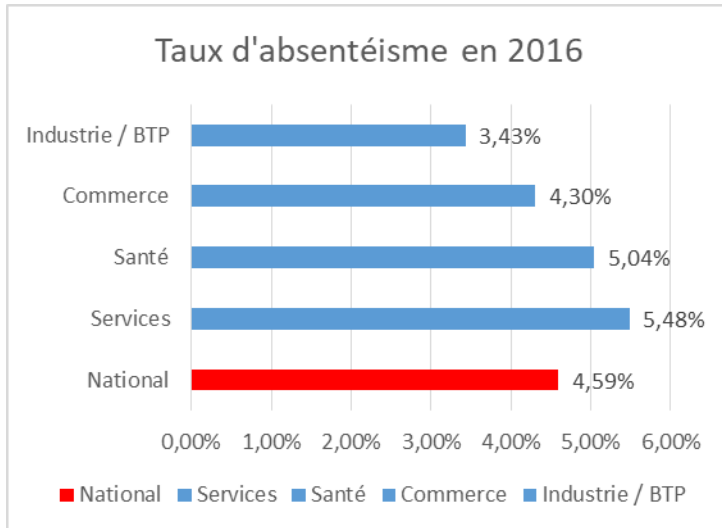
Selon le 9^{ème} baromètre Ayming, l'absentéisme est resté stable en France en 2016. En moyenne, 16,8 jours par salarié (maladie, accidents du travail, maladies professionnelles). Le taux d'absentéisme est de 4,59 %.

important dans l'industrie et le BTS, car perçus comme plus pénibles, c'est tout l'inverse ! En effet, depuis longtemps, ces métiers ont mis en place des plans de prévention de la pénibilité. Plus que jamais, la prévention est la clé d'une baisse des absences.

population des entreprises pousse naturellement l'absentéisme à la hausse. L'adaptation des plans de carrières des seniors est une des pistes pour améliorer la situation.

De nombreuses actions permettent de réduire les risques (postes de travail ergonomiques, amélioration du cadre général).

Un autre point tout aussi important agit sur l'absentéisme, la motivation et l'implication des salariés dans leur poste. Le rôle des managers est ici primordial.



C'est dans les services et la santé ou l'absentéisme est le plus élevé. De même, il augmente après 55 ans, pas parce que les seniors s'arrêtent plus

Selon les métiers, ces chiffres sont très différents. Alors que l'on pouvait s'attendre à un taux plus

souvent, mais plus longtemps. Leurs problèmes de santé sont en effet plus graves. Le vieillissement de la

La protection des mails personnels des salariés

Un employeur peut-il consulter et utiliser les mails privés de ses salariés ? La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) vient de sanctionner la surveillance de mails privés d'un salarié dans le cadre de sa procédure de licenciement. Les décisions de la Cour s'appliquent aux 47 États membres du Conseil de l'Europe.

En France, depuis 2000, de nombreuses décisions judiciaires ont été rendues sur le sujet. Rappel de la jurisprudence applicable...

Les courriels passés à l'aide d'outils mis à disposition par l'employeur sont présumés professionnels.

L'employeur peut donc les ouvrir. S'il s'agit de correspondance privée, l'employeur n'est pas autorisé à les utiliser en justice ou pour sanctionner le salarié. Par contre, si les mails sont clairement identifiés avec la mention « personnel », l'employeur n'est pas en droit d'en prendre connaissance.



L'employeur doit également informer le salarié d'une possible surveillance. Cinq conditions préalables doivent être remplies, pour se conformer à la loi : Information du salarié, description de l'étendue de la surveillance, l'existence de raisons légitimes à la mise en place de la surveillance, la gravité des conséquences des mesures de contrôles doit être connue du salarié, la recherche de solutions alternatives à ses mesures de contrôle intrusives

La situation de quasi-plein emploi des cadres

215 000 embauches de cadres prévues en 2017, un taux de chômage de 3,5 %, des augmentations significatives, la situation de cette catégorie professionnelle se porte bien. Fort de ce constat, près d'un cadre sur deux a l'intention de demander une augmentation.

La rémunération des hommes cadres est supérieure de 12 % à celle des femmes cadres (respectivement 50 200 euros et 45 000 euros). Mais, cet écart se contracte petit à petit. Il était de 16 % en 2013.

De même, les écarts de rémunérations sont liés au clivage Paris /province. Les cadres travaillant en Ile de France,

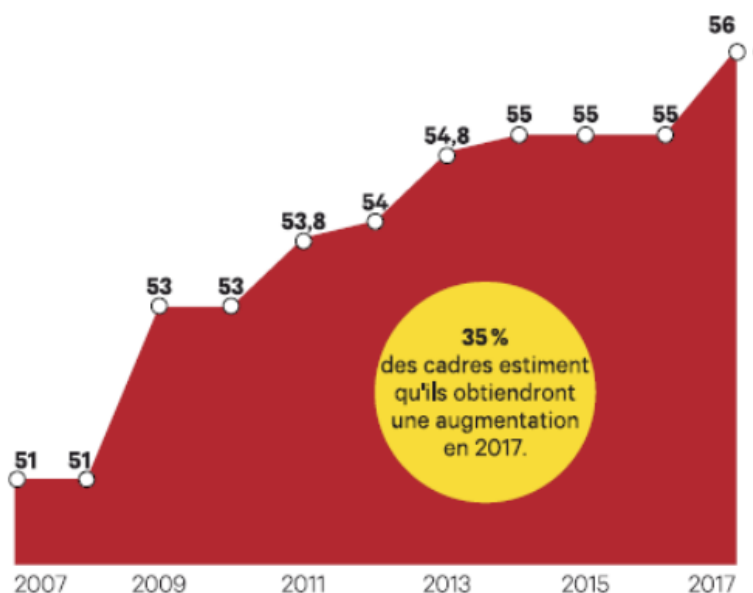
déclarent des salaires annuels supérieurs de 6 500 euros, par rapport à ceux de province.

Les salaires sont également plus élevés dans les grands groupes, que dans les PME.

Enfin, certains secteurs paient plus que d'autres : la pharmacie, la filière chimique, les banques et assurances et télécoms arrivent en tête.

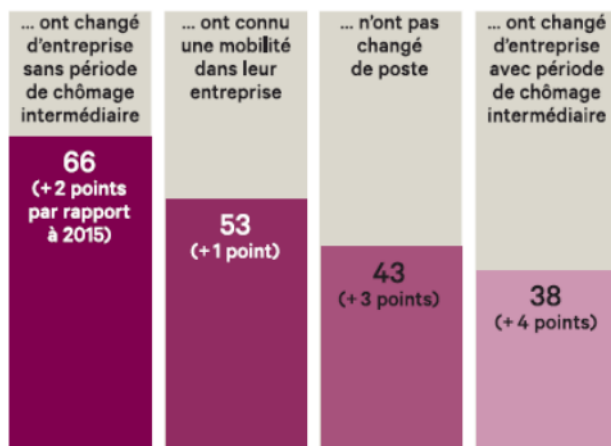
Les salaires bruts des cadres ont augmenté

Moyenne, en milliers d'euros, fixe + variable

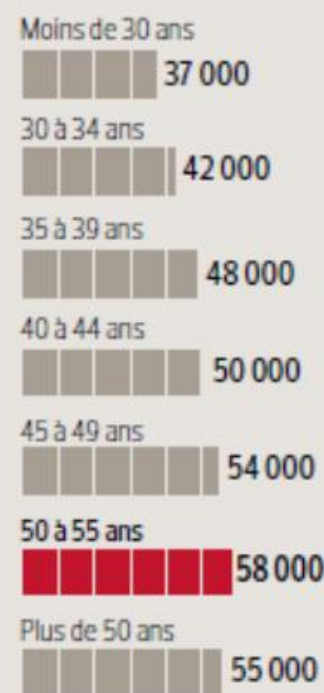


Cadres ayant bénéficié d'une augmentation de salaires* en 2016

En % des cadres qui...



RÉMUNÉRATION ANNUELLE DES CADRES selon l'âge, en euros



Source : Apec, septembre 2017

Vive le télétravail !

La Loi Travail reconnaît un droit au télétravail. Ce n'est plus au salarié de demander à l'employeur de travailler chez lui, mais à l'employeur de démontrer que ce n'est pas possible.

Le télétravail concerne près de 4 millions de personnes, soit 17 % des salariés. Cette pratique en plein développement, satisfait plus de 95 % des salariés qui le pratiquent. Il faut dire que le télétravail présente de nombreux avantages : travailler en dehors du bureau sans stress, sans connaître les embouteillages,

sans perte de temps de trajet, n'a pas de prix !



Le télétravail apporte indéniablement une meilleure qualité de vie, une diminution de la fatigue, une meilleure concentration et une plus forte productivité.

Il existe encore de nombreux freins, côté employeurs, pour assurer une généralisation de cette forme de travail, dans toutes les entreprises. 78 % des dirigeants qui n'ont pas mis en place le télétravail, doute de son efficacité. Pourtant, il faut rappeler à ces employeurs que sans le savoir, le télétravail existe déjà dans leur entreprise ! En effet, de plus en plus de salariés travaillent le soir et le week-end à la maison. 46 % des actifs français emportent du travail au domicile...

Cigarette électronique : interdite au travail à partir du 1er octobre 2017

Il y a plus d'un an, la loi posait le principe de l'interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Un décret définit les conditions de cette interdiction qui est applicable à partir du 1er octobre 2017.



Cette interdiction concerne également :

- les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;

- les moyens de transport collectif fermés.

Le vapotage sera interdit dans les lieux de travail à compter du 1er octobre 2017.

Les personnes qui méconnaissent cette interdiction et vapotent sur le lieu de travail s'exposent à une contravention de 150 euros.

Le décret prévoit que les lieux de travail soumis à l'interdiction de vapoter « s'entendent des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public » (Code De la Santé publique, art. R. 3513-2).

Suite à la publication de ce texte, plusieurs questions restent en suspens. Elles concernent les locaux

qui accueillent du public et les bureaux individuels.

En effet, à la lecture de ce décret, on pourrait penser que l'interdiction de vapoter ne touche pas les locaux accueillant du public. Le décret précise « à l'exception des locaux qui accueillent du public ». Ce qui est surprenant lorsque l'on sait qu'il est interdit de fumer dans les lieux publics.

Le décret ne donne aucune précision concernant la mise en place de l'interdiction de vapoter dans les bureaux individuels. Sont-ils concernés par l'interdiction de vapoter ?

Attention, les salariés doivent être informés de l'interdiction de vapoter par le biais d'un affichage qui est obligatoire.

Peut-on traiter ses salariés, ses collègues de travail ou son patron... de « fainéants » ?

Pour la Cour d'appel de Dijon, « *traiter son responsable de fainéant est objectivement fautif mais n'a pas la nature d'une faute grave rendant immédiatement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, si l'on considère que l'intéressé avait une ancienneté de près de cinq ans et n'avait pas été précédemment sanctionné* »

Cour d'appel, Dijon, Chambre sociale, 9 Mars 2017 – n° 15/00636

Pour la Cour d'appel de Dijon, « *insulter son collègue [de fainéant] est certes répréhensible, mais ne peut constituer une juste cause de licenciement alors qu'il s'agit d'un fait isolé, qu'aucune sanction n'a été prononcée contre lui en vingt ans de carrière et que cinq salariés ou anciens salariés de l'entreprise louent son calme, son amabilité, son professionnalisme* »

Cour d'appel, Dijon, Chambre sociale, 28 Novembre 2013 – n° 12/01288

Pour la Cour d'appel de Bordeaux « *déclarer hors la présence de celui-ci que son chef d'équipe était un fainéant et un bourricot. Quoique critiquables, ces propos n'ont pas été tenus publiquement. Aussi, ne peuvent-ils*

pas être retenus comme un motif sérieux de licenciement. »

Cour d'appel, Bordeaux, Chambre sociale, 16 Mars 2017 – n° 15/02973



Pour la Cour d'appel de Paris « *ces propos ne sont certes pas flatteurs mais, détachés de leur contexte, ne peuvent pas être catégoriquement qualifiés d'injurieux* »

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 8, 10 Novembre 2016 – n° 15/06896

Pour Cour d'appel d'Amiens « *si l'expression « fainéant » n'est pas frappée au sceau de la courtoisie, elle est à situer dans le contexte de l'urgence dans lequel elle semble avoir été utilisée* »

Cour d'appel d'Amiens, 5e chambre sociale, 29 Mars 2016 – n° 14/01813

Pour la Cour d'appel, Aix-en-Provence « *dénigrer son employeur auprès des clients en le traitant de « fainéant » caractérise la faute grave justifiant le bien-fondé du licenciement du salarié* »

Cour d'appel, Aix-en-Provence, 17e chambre B, 19 Novembre 2015 – n° 14/09769

Pour la Cour d'appel de Paris « *ces faits sont fautifs, s'agissant d'abus de la liberté d'expression du salarié à l'égard de ses collaborateurs* »

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 3, 28 Janvier 2014 – n° 12/01453

Pour la Cour d'appel de qualifier « le directeur de fainéant », « *de tels agissements de dénigrement sont constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement* »

Cour d'appel, Douai, Chambre sociale, 29 Novembre 2013 – n° 12/03251

Éric ROCHEBLAVE

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

Infos express

L'accident pendant les heures de délégation

Que se passe-t-il lors d'un accident pendant les heures de délégation ? S'agit-il d'un accident du travail ?

Les heures de délégation sont assimilées à des heures de travail et rémunérées comme telles. Si un accident survient pendant les horaires de travail, sur le lieu de travail, l'accident de travail est présumé.



Que se passe-t-il, si l'accident a lieu en dehors des horaires de travail ou en dehors de l'entreprise ?

L'accident est couvert par la réglementation sur les accidents du travail, si l'élé avait bien posé ses heures de délégation et que ses démarches sont en rapport avec son mandat.

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Ce sujet fait l'objet de nombreux contentieux entre employeurs et salariés. La Cour de cassation (12 juillet 2017) vient une nouvelle fois

de se prononcer sur le sujet, concernant une entreprise du BTP.

Le Code du travail précise que le temps d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ou pécuniaire, lorsque :

- Le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, réglementaires, le règlement intérieur ou le contrat de travail,

- Et l'habillage et le déshabillage sont réalisés sans l'entreprise ou sur le lieu du travail.

Dans le cas présent, le litige concernait le port des chaussures de sécurité. L'argument de l'employeur (pas d'obligation pour le salarié en question de porter cet équipement) est rejeté par la Cour de cassation. Celle-ci précise que les chaussures de sécurité sont des équipements de protection individuelle dont le port est imposé par les règles de sécurités générales s'appliquant au BTP.

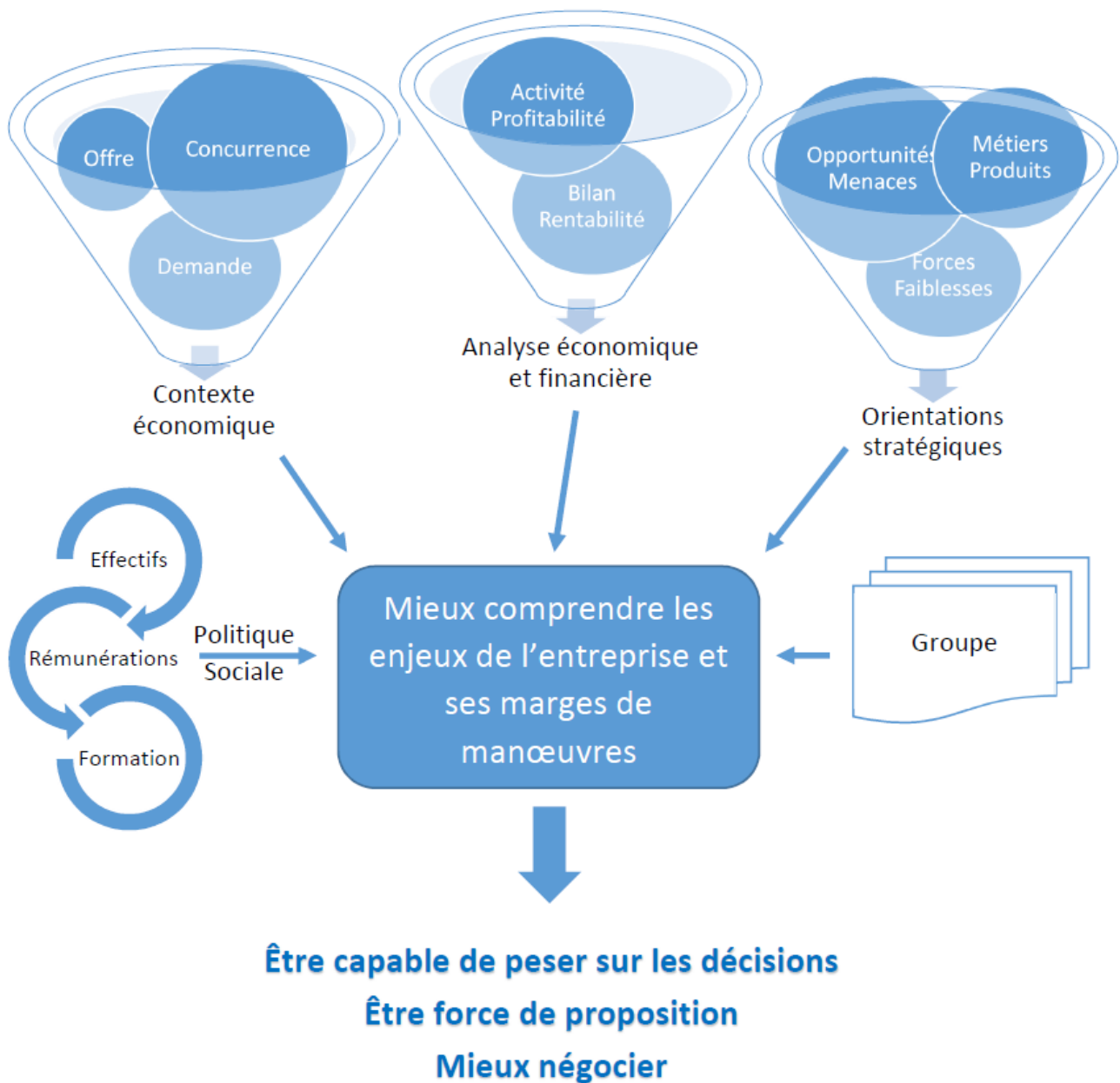


Le niveau de vie des Français stagne

Depuis la crise de 2008, le revenu moyen des Français stagne. Le seuil de pauvreté est de 1 015 euros par mois. Les 10 % des gens les plus modestes ont un niveau de vie inférieur à 10 860 euros. Les plus aisés s'en sortent, avec une hausse de leur niveau de vie. (Les Échos).



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

FORMATION « NOUVELLE LOI TRAVAIL »



Formation sur 2 jours
Devis sur simple
demande

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