

## Responsabilité du comité d'entreprise, organisateur d'une activité sociale

Un comité d'entreprise organise une activité de karting pour les salariés de l'entreprise. Lors de cette activité, un participant est blessé. Celui-ci se retourne contre le comité pour manquement à son obligation d'information et de sécurité.

### Dans le cas présent, le CE a été reconnu organisateur

En première instance, le tribunal a retenu le manquement du comité en matière d'information. Le tribunal estime qu'en ayant demandé un devis au prestataire, négocié les tarifs, signé le bon de commande et recueilli les inscriptions, le comité d'entreprise a la qualité d'organisateur. À ce titre, il devait informer les salariés participants des risques de cette activité.

### Il est important d'informer les participants à l'activité, des risques encourus

La cour d'appel confirme le jugement et précise que le comité d'entreprise n'a pas vérifié si sa propre assurance couvrait l'activité en cause et aurait donc dû attirer l'attention des participants sur l'intérêt pour eux de souscrire à une assurance individuelle.

Le comité d'entreprise ou le comité social et économique (CSE) doit s'assurer, avant l'organisation, d'un évènement, qu'il est correctement couvert, au niveau des assurances.



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

## Éditorial

### Social : une rentrée à hauts risques

Les cheminots seront les premiers à se mobiliser. Après 3 mois de grève, la CGT lance un appel pour le 18 septembre. Elle espère mettre la pression avant les négociations sur la convention collective du secteur ferroviaire.

Point d'orgue de cette rentrée sociale : une journée d'actions interprofessionnelles le 9 octobre. Retraités et étudiants se joindront au cortège de la CGT solidaire et Force ouvrière.

Autre front social à suivre chez Air France.

Comme chaque année, la rentrée sera mouvementée...



# Rupture conventionnelle ou transaction : bien choisir sa procédure

Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle rencontre un véritable succès. 420 900 ruptures conventionnelles ont été signées en 2017 et près de 3 millions depuis sa mise en place. Cette procédure a été totalement détournée de son objectif initial et constitue désormais la formule « miracle » pour se séparer d'un salarié, à moindres frais.

Pourtant, la signature d'une transaction, au détriment de la rupture conventionnelle, garde certains avantages.

La transaction n'a pas le même but ni le même objectif que la rupture conventionnelle. Elle est destinée à mettre un terme définitif à un différend. L'employeur verse au salarié une indemnité globale en contrepartie de laquelle, le salarié renonce à toute action aux prud'hommes.

La rupture conventionnelle a pour seul objet de rompre d'un commun accord le contrat de travail. En

revanche, elle ne tranche aucun point lié à la conclusion ou à l'exécution du contrat de travail. Le salarié pourra donc agir aux prud'hommes sur ces questions.

Si l'objectif entre l'employeur et le salarié est simplement de mettre fin au contrat de travail, la rupture conventionnelle sera la plus adaptée. Si le contentieux entre les deux parties est plus complexe, alors, la transaction sera à privilégier.

Le montant à verser au salarié sera également différent selon le mode de rupture choisi.

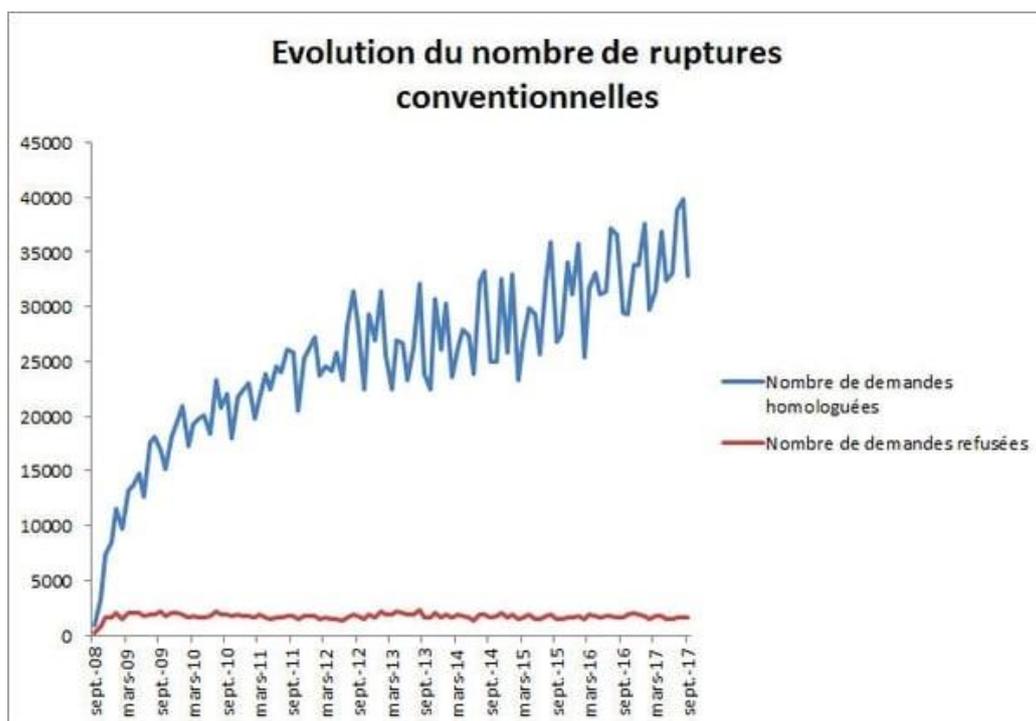
Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le montant plancher de l'indemnité a été déterminé par le Code du travail : l'indemnité ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle, si celle-ci est plus favorable. Comme la rupture conventionnelle ne fait que rompre le contrat de travail, il n'y a pas de raison objective, dans la

plupart des cas, que l'employeur verse une indemnité supérieure.



En revanche, dans le cadre d'une transaction, l'indemnité versée doit être d'un montant « raisonnable et suffisant » au regard du litige en jeu.

Il ne faut donc pas signer une rupture conventionnelle, sous le « coup de l'émotion », au risque de percevoir une indemnité bien moindre que dans le cadre d'une transaction.



# Le transfert du patrimoine et des budgets du CE au CSE : un vrai sujet



Didier Fornio, Président du Groupe Ceolis

Le comité social et économique (CSE) va remplacer les délégués du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le CHSCT. Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts.

Se pose alors la question du transfert du patrimoine détenu par le comité d'entreprise au comité social et économique.

Une des ordonnances Macron précise que « l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des

Pour les CE, le transfert du patrimoine et des budgets du CE au CSE constitue un fait important. Il s'agit en effet de connaître précisément avec quels moyens va démarrer le CSE...

*comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des délégations uniques du personnel, des CHSCT et des instances regroupées dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux comités sociaux et économiques mis en place au terme des mandats en cours des instances précitées et au plus tard au 31 décembre 2019. Ce transfert s'effectue à titre gratuit lors de la mise en place des CSE ».*

Il est également indiqué qu'une convention doit être conclue entre les membres du CSE et les membres des anciennes instances, afin de définir les conditions dans lesquelles ces instances mettent à disposition du CSE les biens de toute nature, notamment les immeubles et les applications informatiques ainsi que, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées.

## L'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017 ajoute :

- lors de leur dernière réunion, les anciennes instances décident de l'affectation des biens de toute nature dont elles disposent à destination du

futur CSE et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatifs aux activités transférées ;

- lors de sa première réunion, le CSE décide à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par les anciennes instances, soit, de décider d'affectations différentes, ce qui laisse la décision finale aux nouveaux élus.

Du côté des comptes, il est conseillé de réaliser une clôture des comptes au plus près de la date de mise en place du CSE. Ces comptes devront être approuvés lors de la dernière réunion de CE.

Dans les CE des entreprises de plus de 300 salariés, une commission au transfert peut être nommée pour suivre l'ensemble des opérations et préparer un rapport qui sera présenté au CSE.

Le CSE nouvellement élu pourra ainsi connaître sa situation comptable de façon précise à la date de sa création, qui comprendra aussi les engagements pris par l'ancienne mandature avec effet sur la nouvelle et de l'inventaire du patrimoine à la date du transfert.

Les comptes devront comprendre le solde des subventions dues par l'entreprise, les sommes dues par les salariés pour leur participation aux activités sociales et culturelles, leurs dettes éventuelles, les contrats de travail des salariés du CE, les contrats avec les prestataires externes...

Si tous les éléments sont transférés de droit, un inventaire précis doit être joint aux comptes. Compte tenu de l'évolution des périmètres de la nouvelle instance et des probables évolutions à venir, comme un CE transformé en plusieurs CSE ou l'inverse, le patrimoine et les dettes doivent être très précisément calculés et validés par les instances.



Céolis



Infos & contact  
[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

1! Influence-CE.fr

Céolis

# Pourquoi êtes-vous moins prud'hommes ?

C'est un fait avéré, le nombre d'affaires portées devant les Conseils de prud'hommes connaît une diminution spectaculaire depuis maintenant plusieurs années.

« *Les recours aux prud'hommes en chute libre depuis 2009* », Le Monde 30 janvier 2018

« *Les affaires aux prud'hommes ont chuté de 15 % en 2017* », Dalloz 8 juin 2018

« *Prud'hommes : des recours en chute libre* », Franceinfo 1 février 2018

« *Pourquoi les salariés saisissent de moins en moins les prud'hommes* », Le Figaro 14 juin 2018

« *On va de moins en moins devant les prud'hommes* », Franceinfo 11 juin 2018

Les motifs de cette décreue sont les suivants :

Le Décret n° 2008-514 du 29 mai 2008 modifiant le siège et le ressort des conseils de prud'hommes a entraîné la suppression de 62 Conseils de prud'hommes, éloignant physiquement les justiciables de l'accès à leurs droits.

La LOI n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail ayant mis en place les ruptures conventionnelles dont le nombre de signatures ne cesse d'augmenter année après année.



La LOI n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile ayant abaissé le délai de prescription de trente à cinq ans ; puis la LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant abaissé le délai de prescription de cinq à deux ans ; puis l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a modifié le délai de prescription pour les demandes portant sur la rupture du contrat de

travail, passant d'un délai de 24 mois à 12 mois.

La LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et le Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail ayant modifié en profondeur et particulièrement complexifié la procédure prud'homale

L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ayant mis en place un plafonnement obligatoire des indemnités prud'homales

Une augmentation des délais de traitement des dossiers (fin 2017, il atteint 17,3 mois, pour 17 mois en 2015), une augmentation du délai de la phase de conciliation (2,9 mois en moyenne pour 2,3 mois les deux années précédentes), une baisse du taux de conciliation de 5,6 % pour 5,8 % en 2016... selon un rapport gouvernemental

**Éric ROCHEBLAVE**

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

# Consultation sur les orientations stratégiques et PSE

Depuis la loi Rebsamen, le comité d'entreprise (CE) ou le comité social et économique (CSE) doit être consulté, chaque année sur :

- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise,
- Les orientations stratégiques.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a pour objet d'éviter ou de limiter les licenciements économiques dans une entreprise. Il

est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, qui envisagent de procéder au licenciement d'au moins 10 salariés, sur une période de 30 jours.



Le tribunal de grande instance (TGI) de Nanterre vient de suspendre l'exécution d'un PSE, au motif que la consultation sur les orientations stratégiques n'avait pas eu lieu. Le TGI estimant que le PSE est une déclinaison des orientations stratégiques, de sorte, qu'ils ne sont pas détachables.

## CDD/CDI, vers toujours plus de précarisation

Le contrat à durée indéterminée est la forme de contrat la plus répandue en France (88 % des contrats). Toutefois, les années 80 et 90 sont marquées par une très forte hausse des CDD. Depuis 1993, le taux d'entrée en CDD a explosé pour atteindre 84 % des contrats.



La forte hausse des embauches en CDD s'explique par deux phénomènes.

D'abord, une modification de la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. Une part de plus en plus importante du travail est confiée à des CDD.

Ensuite, la durée moyenne des CDD a fortement baissé, ce qui entraîne une hausse du nombre de contrats.

La durée moyenne en jours des CDD est passée de 112 jours en 2001 à 46 jours en 2017. Les CDD d'une seule journée représentent 30 % du total des CDD. Ces CDD

de très courte durée sont surtout

présents dans l'hébergement médico-social, la santé humaine et les services administratifs.

En matière de rupture anticipée des contrats, là aussi, la situation a beaucoup évolué ces trente dernières années. La démission est le motif le plus fréquent de rupture de contrat. Elle représente 40 % des fins de contrat. La grande nouveauté, est bien sûr, l'apparition de la rupture conventionnelle. Elle représente 75 % des démissions CDI.

Autre phénomène, la forte augmentation du taux de rotation du personnel. En 25 ans, ce taux est passé de 28,7 % à 95,8 %. Cette évolution s'explique par le recours massif aux CDD de courte durée.

*Étude DARES juin 2018*

## INFOS EXPRESS

### Les prix à la consommation augmentent de 2,3% par rapport à 2017

Les prix à la consommation ont augmenté de 2,3 % sur un an en France au mois d'août, soutenus par l'énergie et l'alimentation, selon une estimation provisoire publiée vendredi par l'Insee.



### La Poste : un mariage de raison

La Poste et CNP Assurances vont bientôt se marier. Objectif de la fusion : sauver le groupe, car en se mariant avec CNP Assurance, la Poste espère trouver de nouveaux

revenus. Elle est aujourd'hui fragilisée par l'effondrement du courrier : 20 milliards de lettres ont été distribuées au début des années 2000, contre 10 milliards l'an dernier.



### Emmanuel Macron pourrait reporter la réforme du prélèvement à la source

Officiellement, la réforme du prélèvement à la source sera bien mise en place en janvier 2019. Le gouvernement n'a pas ménagé ses efforts pour communiquer dessus.

Le Président de la République semble avoir de sérieux doutes sur une mise en place au 1er janvier.

De quoi préparer le terrain à un nouveau report, après celui de l'année dernière ?

### Salaires : les cadres profitent de meilleures augmentations en 2018

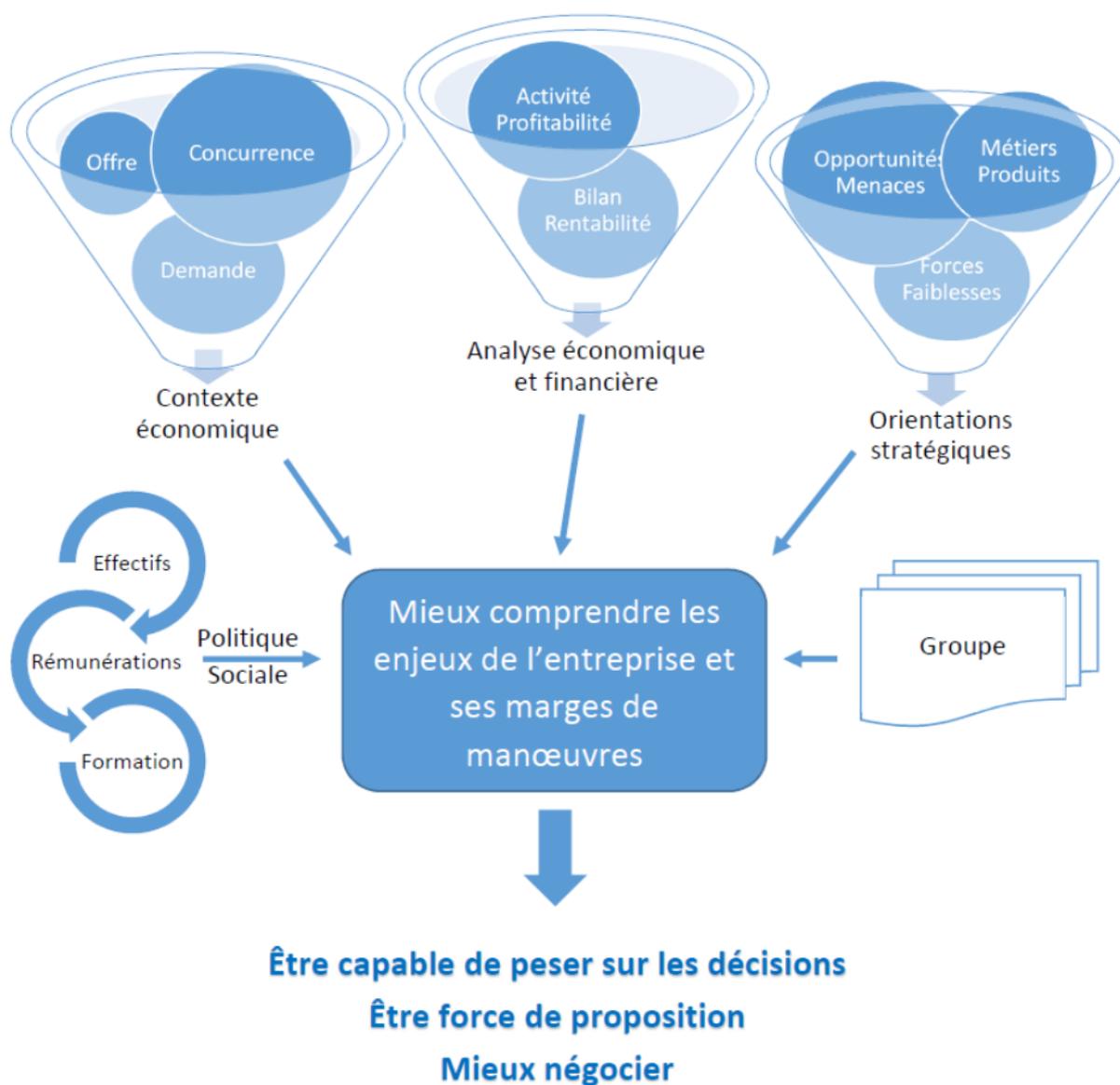
Les salaires des cadres du secteur privé devraient connaître une hausse de 2,5% en 2018, contre 2,2% pour les non-cadres, selon une récente étude de Deloitte. Les bonnes performances économiques de la France en 2017 expliquent en partie cette évolution.



# ORIENTATIONS STRATEGIQUES

## SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

### POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise,

Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

# FORMATION :

## Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle  
économique

Rôle social et  
culturel

CEOLIS est  
organisme de  
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2  
jours

Devis sur simple  
demande

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (septembre 2018)



Le  
spécialiste  
des CE

## 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](http://groupe-ceolis.fr)

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

