



Les expertises du comité social et économique : qui paie ?

Les ordonnances Macron modifient en profondeur le fonctionnement des instances représentatives du personnel. D'ici 2020, le CE, le CHSCT et les délégués du personnel fusionneront pour ne former qu'une seule instance : le comité social et économique (CSE).

Le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable dans certaines situations

Dans certaines situations, les instances représentatives du personnel peuvent se faire assister d'un expert. Les ordonnances Macron modifient profondément la règle du jeu de prise en charge du coût de l'expertise.

Jusqu'à maintenant, la règle était la prise en charge du coût des expertises du comité d'entreprise par l'employeur.

Une première brèche était intervenue, concernant la consultation sur les orientations

stratégiques. Un comité d'entreprise qui souhaitait se faire assister d'un expert-comptable sur cette question devait prendre en charge (sur le budget de fonctionnement), 20 % du coût de l'expertise.

Le CSE doit désormais financer une partie du coût des expertises ponctuelles

Aujourd'hui, la règle est la suivante (sauf quelques exceptions) :

- Consultations récurrentes : prise en charge par l'employeur à 100 %,
- Consultations ponctuelles : prise en charge à 80 % par l'employeur et à 20 % par le comité social et économique.

Vous trouverez page suivante un tableau récapitulatif.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Vers un nouveau fonctionnement des instances du personnel

L'année 2018 sera marquée par la mise en œuvre des ordonnances « Macron », sur le droit du travail.

Le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT disparaissent progressivement, remplacés par le Comité Social et Economique (CSE).

Les élus devront faire de grands efforts afin d'appréhender au mieux ces évolutions et jouer pleinement leur rôle.

CEOLIS vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

SYNTHESE DES EXPERTISES MANDATEES PAR LE CSE

Consultations récurrentes	Prise en charge du coût de l'expertise
Situation économique et financière de l'entreprise	100 % à la charge de l'employeur
Orientations stratégiques de l'entreprise	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)
Politique sociale de l'entreprise	100 % à la charge de l'employeur
Consultations ponctuelles	Prise en charge du coût de l'expertise
Licenciement collectif pour motif économique	100 % à la charge de l'employeur
Risque grave	100 % à la charge de l'employeur
Opération de concentration	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)
Droit l'alerte économique	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)
Offre publique d'acquisition	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)
Projet important portant sur l'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)
Négociation sur l'égalité professionnelle (entreprise d'au moins 300 salariés)	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)
Introduction de nouvelles technologies (entreprise d'au moins 300 salariés)	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)
Aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité ou les conditions de travail	80 % à la charge de l'employeur, 20 % à la charge du CSE (sur le budget de fonctionnement)

Le CSE peut également mandater un expert-comptable pour assister les syndicats dans la négociation d'un accord de compétitivité. Il en est de même pour la recherche d'un

repreneur en cas de projet de fermeture d'un site d'une entreprise d'au moins 1 000 salariés.

Le CSE doit établir un cahier des charges sur la mission confiée à l'expert. L'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.



Absence de document unique d'évaluation des risques : quelles conséquences ?

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés. Il doit mettre en place des actions de prévention, d'information et de formations relatives aux risques existants sur le lieu de travail. Cette obligation concerne toutes les entreprises, quelle que soit la taille. Toutes les informations sont consignées dans le document unique d'évaluation des risques. Ce document doit être tenu à la disposition des salariés, du CHSCT, des délégués du personnel,

du médecin du travail et de l'inspection du travail.



La Cour de cassation vient de rappeler que le manquement à cette

obligation de rédiger le document unique caractérise la faute inexcusable de l'employeur. Dans le cas présent, un salarié avait été victime d'un accident sur un chantier. L'employeur n'avait pas rédigé de document unique.

L'absence de document unique est également sanctionnée sur le plan pénal par une amende de 1 500 euros. De plus, ce manquement constitue un délit d'entrave puni d'une amende de 7 500 euros.

Chômeurs, tous fainéants, vraiment ?

Le journal LES ÉCHOS (édition du 9 novembre 2017) vient de publier une étude sur le contrôle des chômeurs. Il s'agit d'un vrai bilan du comportement des chômeurs, qui va à l'encontre de bien des croyances et idées reçues...

Attention aux idées reçues !

Depuis plusieurs années, une « petite musique » circule dans les milieux politiques et patronaux : les chômeurs sont des fainéants ! Ils ne trouvent pas de travail, parce qu'ils

ne veulent pas se lever le matin. Stratégie classique de culpabilisation et l'ostracisme. On voudrait nous faire croire que les 6 millions de personnes sans emploi, ne font aucun effort.

Il n'en est rien. Selon LES ÉCHOS, sur l'analyse de 270.000 dossiers de sans-emploi, près de neuf sur dix ont démontré qu'ils remplissaient bien leurs obligations vis-à-vis de Pôle Emploi. Sur les 14 % qui ont été radiés, seulement 40 % étaient indemnisés.

Il n'existe donc pas de bataillons de « profiteurs ». Les contrôles de Pôle Emploi existent et ont été renforcés ces dernières années. En matière de recherche de travail, par exemple, lorsqu'un manquement est constaté pour la première fois, le demandeur d'emploi risque une radiation pendant quinze jours. En cas de récurrence, la punition court de un à six mois consécutifs.



Attention au nouveau délai pour contester la rupture d'un contrat de travail

Les articles 5 et 6 de l'Ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ont modifié les délais de contestations des licenciements.

Licenciements économiques

Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité social et économique ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement pour motif économique, à compter de la notification de celui-ci.

Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. (Article L1235-7 du Code du travail).



Conformément à l'article 40-II de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de

publication de ladite ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de ladite ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation. (Article L1235-7 du Code du travail).



Autres ruptures du contrat de travail

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture. (Article L1471-1 du Code du travail).

Ce délai n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1.

Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le Code du travail et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

Conformément à l'article 40-II de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de ladite ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de ladite ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation.

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>

Négociations obligatoires en entreprise : que changent les ordonnances Macron ?

Les négociations obligatoires en entreprise ne sont possibles que dans les entreprises où il existe des délégués syndicaux. Les négociations doivent porter sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail, la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Pour ces négociations, la délégation syndicale est composée des délégués syndicaux, et peut être complétée par des salariés de l'entreprise (2 maximum si aucun accord n'a été signé avec les organisations syndicales).

Un accord d'entreprise peut décider du calendrier, de la périodicité (sans pouvoir excéder quatre ans) des

thèmes et des modalités de négociation. En l'absence d'accord, la négociation doit avoir lieu chaque année, sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et tous les trois ans, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Négociation obligatoire	Thèmes abordés
Rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée	Salaires bruts, primes, avantages en nature, etc.. à l'exclusion des décisions individuelles en matière de rémunération Durée effective et organisation du temps de travail Intéressement, participation et épargne salariale
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail	Articulation entre la vie personnelle et vie professionnelle Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle Possibilité de maintenir l'assiette des cotisations des salariés à temps partiel au niveau de ceux des salariés à temps plein pour l'assurance vieillesse Mesures pour lutter contre la discrimination Mesures concernant l'emploi des handicapés Assurance frais santé Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés Droit à la déconnexion Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprise d'au moins 300 salariés)	Mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des compétences (GPEC) Mobilité professionnelle ou géographique interne Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle Recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages Déroulement de la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Pour que les négociations annuelles donnent lieu à un accord, celui-ci doit obéir aux nouvelles règles de négociation des accords :

- Jusqu'au 1^{er} mai 2018, pour être valide, un accord doit être signé

par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections

professionnelles, sans opposition de syndicats majoritaires,

- À compter du 1^{er} mai 2018, pour être valide, un accord devra

obtenir la signature d'organisations syndicales ayant obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles en valeur

d'organisations syndicales représentatives au premier tour. Si cette condition n'est pas remplie, un référendum d'entreprise pourra permettre sa validation.

La loi n'exige pas que les négociations aboutissent à un accord. Dans ce cas, un procès-verbal de désaccord est établi qui doit être transmis à la DIRECCTE.

Entretien annuel d'évaluation

Le début de chaque nouvelle année est souvent l'occasion pour l'employeur de positionner un entretien annuel d'évaluation.

L'objectif de cet entretien est triple : faire le bilan de l'année écoulée, évaluer les compétences des salariés, définir les objectifs de l'année à venir.

Rappelons qu'au préalable à l'organisation de ces entretiens,

l'employeur doit informer les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel et CHSCT), de la façon dont vont se dérouler ceux-ci.

L'employeur doit également informer chaque salarié, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles utilisées. Ces méthodes doivent être pertinentes au regard de la finalité

poursuivie. Bien sûr, les informations recueillies doivent rester confidentielles.

Le compte rendu de l'entretien doit être formalisé par écrit. Le salarié n'a pas l'obligation de signer celui-ci.

Ne pas confondre l'entretien d'évaluation (facultatif) avec l'entretien professionnel, qui lui est obligatoire.



Infos express

Différences de traitement entre établissements d'une même entreprise

La Cour de cassation (4 octobre 2017) vient de préciser dans un arrêt que des différences de traitement entre établissements, prévues par accord d'entreprise, sont présumées justifiées.



La position des juges : « les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise, mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêt des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers

participent directement par leur vote, sont présumées justifiées ».

Directive européenne sur le détachement

Les principaux points de la directive sont : l'instauration des seuils minima à respecter pour la protection des travailleurs, la rémunération des travailleurs détachés qui doit être au moins égale au salaire minimum applicable dans le pays d'accueil, auquel il faut ajouter les compléments obligatoires et l'application des accords collectifs régionaux et sectoriels aux travailleurs détachés. La durée maximale de détachement serait réduite à 24 mois.



Mise en place de la base nationale de données des accords collectifs

Tous les accords conclus depuis le 1^{er} septembre 2017 (accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise, d'établissement) doivent être rendus publics et intégrés dans une base nationale de données consultable sur internet à l'adresse suivante : www.legifrance.gouv.fr.

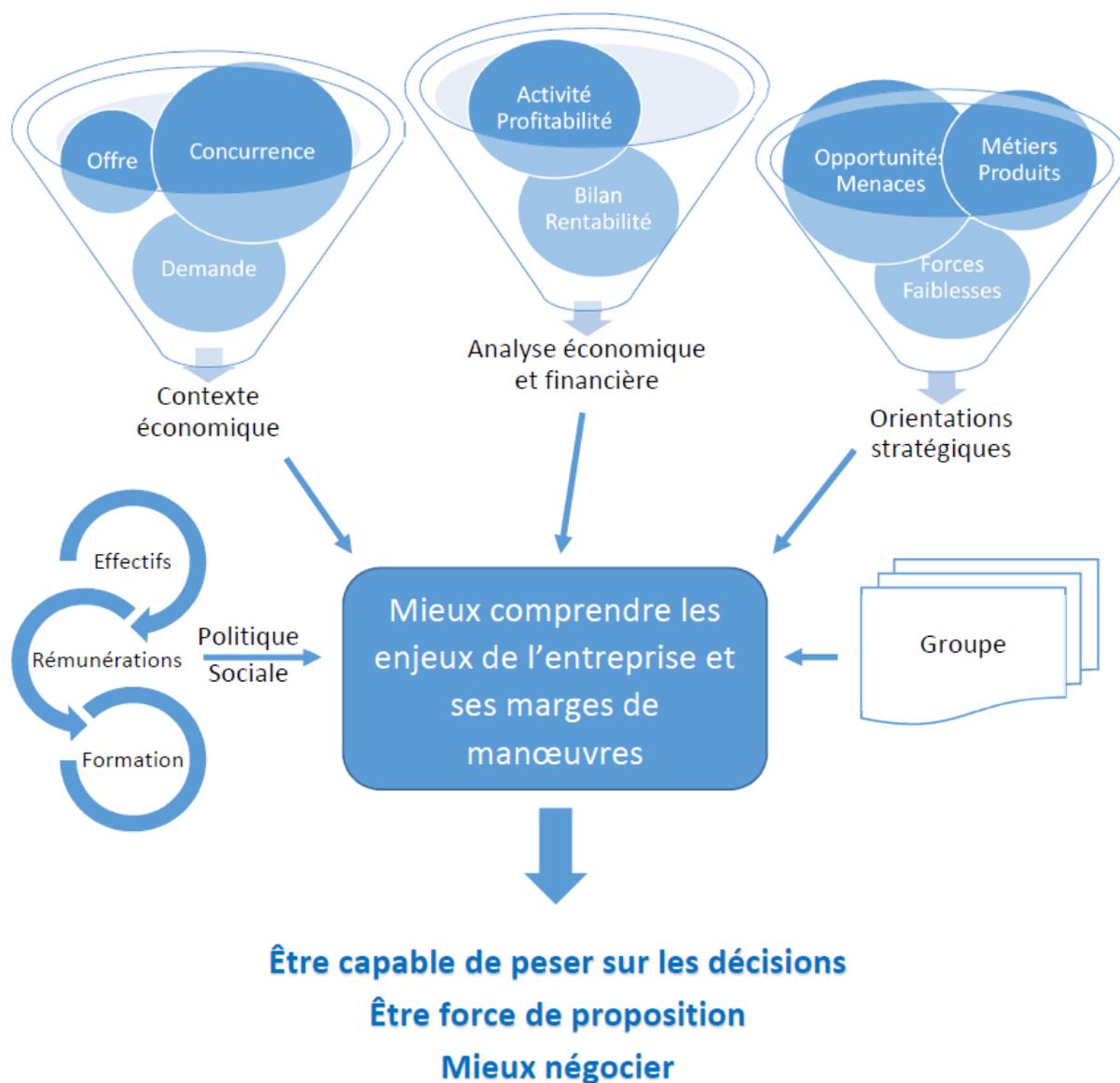


La publication de l'accord dans la base de données fait courir le délai de 2 mois, pour contester éventuellement cet accord.

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 « Ordonnances Macron »



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