



Fête de fin d'année organisée par le CSE : maîtriser les risques !

L'approche des fêtes de fin d'année est une période très chargée pour de nombreux comités sociaux et économiques (CSE) : repas de fin d'année, arbre de Noël, chèques cadeaux, etc. sont autant d'événements qui nécessitent une implication forte des élus du personnel.

La préparation de ces réjouissances est aussi l'occasion, pour les élus, de s'interroger sur les **responsabilités du CSE** et d'éviter les mauvaises surprises...

Pourquoi célébrer les fêtes de fin d'année ?

Les fêtes de fin d'année sont un événement traditionnel dans la vie d'une entreprise. Cette tradition est très ancrée dans l'esprit des salariés français. Les événements de fin d'année sont également l'occasion de faire le bilan de l'année écoulée dans une ambiance festive et décontractée. La réunion des salariés aide à tisser des liens, dans un contexte « [post Covid](#) » marqué par un certain isolement des salariés ([télétravail](#), [visioconférence](#), etc.).

3 éléments pour réussir sa fête

– Choisir un lieu de fête chaleureux : afin de mettre à l'aise tous vos collaborateurs et contribuer à installer une ambiance de Noël chaleureuse, le choix du lieu de la réception est primordial. Le lieu doit, si possible, être déconnecté de l'ambiance de travail et doit être authentique et bien décoré.

– Prévoir des animations : pour détendre l'ensemble des invités et maintenir une bonne dynamique, l'organisation d'animations est un plus. Les jeux de casino, les dégustations ou les ateliers sont toujours attractifs. Ces moments de partage entre collègues favorisent la **cohésion de groupe et la bonne entente** entre les employés d'une même entreprise, surtout dans un contexte « post-covid » de massification du télétravail.

– Des cadeaux pour tous : prévoir un cadeau, même modeste, à chaque salarié, à l'arrivée à la fête contribue à mettre le salarié dans une ambiance décontractée.

Éditorial

Bonnes fêtes de fin d'année !

L'approche des fêtes de fin d'année est souvent l'occasion pour les CSE de réunir l'ensemble des salariés : pot de Noël, remise de cadeaux aux salariés et aux enfants de salariés, etc.

Ce moment de convivialité et aussi l'occasion pour les élus du personnel, de communiquer sur leurs actions économiques et sociales.

La morosité domine cette fin d'année, entre guerre en Ukraine, crise au Proche-Orient et inflation persistante.

Dans ce contexte compliqué, l'implication des élus du personnel dans la vie de l'entreprise est très importante.

CEOLIS vous souhaite de joyeuses fêtes.



Le lieu de la fête

Deux options sont possibles : organiser la fête dans les locaux de l'entreprise ou à l'extérieur. Si le CSE souhaite utiliser les locaux de l'entreprise, il doit obtenir l'accord de l'employeur. L'employeur reste responsable de la sécurité des personnes se trouvant dans ses locaux.

Si le CSE organise la fête à l'extérieur, il dispose d'une liberté de choix totale, mais sa responsabilité peut être engagée, en cas de problème.



Avec quel budget financer la fête ?

Le Code du travail ne donne pas une définition précise de l'activité sociale et culturelle (ASC). C'est la jurisprudence qui, au fil du temps, est venue préciser la liste des ASC.

À n'en pas douter, la fête de fin d'année organisée par le CSE constitue bien une activité sociale et culturelle au bénéfice des salariés. À ce titre, l'ensemble des dépenses engagées pour cet événement (location de salle, spectacle, repas, cadeaux) **doivent être imputées sur le budget des œuvres sociales et culturelles**.

L'imputation de ces dépenses sur le budget des activités économiques et professionnelles (AEP), également dénommé « budget de fonctionnement » constitue une infraction, pouvant engager la responsabilité civile et pénale des élus.

En cas de distribution de cadeaux et bons cadeaux, le CSE devra veiller au respect des plafonds URSSAF, afin

d'éviter des redressements de cotisations. Voir notre article : [cadeaux-et-bons-deachat-dans-les-cse-connaître-les-seuils-urssaf-pour-ne-pas-etre-taxe.html](#)

La consommation d'alcool pendant la fête

C'est souvent la principale inquiétude des organisateurs. La consommation d'alcool a, historiquement, en France, un côté festif... Mais les dérapages sont toujours possibles. Alors, prudence !

Fête organisée dans l'entreprise

La consommation d'alcool dans l'entreprise est réglementée. L'article R4228-20 du Code du travail précise : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.*

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, prévoit dans le

règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché ».

Pour l'anecdote, on rappelle que le **poiré** est une boisson alcoolisée effervescente, similaire au cidre, de couleur jaune pâle à jaune doré, obtenue par fermentation du jus

de poire issu de variétés spécifiques de « poires à poiré ». Sa fabrication est inscrite à l'inventaire du patrimoine culturel immatériel en France en 2019.

Donc, grande prudence sur le lieu de travail en matière de consommation

d'alcool ! L'obligation de sécurité pèse sur chaque salarié. Chaque salarié doit limiter sa consommation d'alcool et celle de ses collègues.

Fête organisée en dehors de l'entreprise

Le CSE doit surveiller la consommation d'alcool. Le plus simple étant de limiter les quantités de boissons alcoolisées. En effet, en cas d'accident, la responsabilité du CSE pourrait être engagée.

Il est recommandé, avant la fête, d'adresser un message à l'ensemble des salariés, afin de les sensibiliser aux conséquences (addiction, altercation, accident de la route)

d'une consommation excessive l'alcool. Les écrits restent, les paroles s'envolent !

L'idéal serait de mettre en place un système de navette, de co-voiturage et de mettre à disposition des éthylotests.



Élus du CSE : vous avez le droit d'obtenir les comptes de votre Groupe d'appartenance !

L'information-consultation du comité social et économique (CSE) sur la situation économique et financière de l'entreprise, prévue par l'article L. 2312-25 du Code du travail, intervient chaque année selon l'article L. 2312-22 du Code du travail.



Comprendre la situation économique et financière de l'entreprise

La consultation du CSE, sur la situation économique et financière, est nécessaire à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise, par les élus de personnel, et au-delà, par l'ensemble des salariés.

Pour cette consultation, l'employeur doit mettre à disposition du CSE dans la [base de données économiques, sociales et environnementales \(BDESE\)](#) un certain nombre d'informations classées en plusieurs

catégories par le Code du travail ([C. trav., art. L. 2323-7-2](#)).

Dans le cadre de cette consultation, le comité social et économique (CSE) peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix ([C. trav., art. L. 2315-88](#)). En effet, la technicité des documents économiques et financiers est telle qu'il est préférable de faire appel à un professionnel du chiffre. L'employeur a lui-même, ces propres conseils (expert-comptable, commissaire aux comptes, avocat)...

La mission consiste à rendre intelligible la situation économique et financière de l'entreprise pour le CSE et à lui permettre d'apprécier la situation de l'entreprise dans son environnement.

Une explosion du nombre de groupe d'entreprises en France

De plus en plus d'entreprises font partie d'un groupe. Selon l'INSEE, plus de 400 000 sociétés présentes sur le territoire français sont organisées sous forme de groupes de sociétés. Les 132 000 groupes ainsi constitués emploient 10,7 millions de salariés en équivalent temps plein (ETP), soit un peu moins de la moitié de

l'ensemble des salariés des secteurs privé et public.

Les groupes implantés en France sont majoritairement de moyenne et petite taille.

Comprendre les comptes d'une entreprise intégrée dans un groupe

Dans le cadre de l'[information-consultation du comité social et économique](#) (CSE) sur la situation économique et financière de l'entreprise, il est important de comprendre la position de l'entreprise dans son groupe d'appartenance et d'analyser les flux économiques et financiers intra-groupe. Cela permet de comprendre la contribution économique et financière de la filiale aux résultats du groupe et de « débusquer » d'éventuels transferts de bénéfices...

Périmètre de l'expertise mandatée par le CSE

Lorsqu'un CSE mandate un [Expert-comptable](#) pour analyser les comptes de l'entreprise, la Direction générale du groupe, souvent, se crispe, lorsque celui-ci demande les [comptes consolidés](#). En effet, ces

comptes n'ont, en général pas été portés à la connaissance des élus et des salariés, dans les petits groupes ou les groupes non cotés en bourse.

Le sujet est donc particulièrement sensible, surtout lorsque le groupe est étranger. Les actionnaires n'ayant pas tous l'habitude du « dialogue social » à la française et son système de partage d'information.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 1^{er} juin 2023 ([n° 21-23.393 FS-B](#)) vient de confirmer que *la mission pour l'examen de la situation économique et financière de*

l'entreprise pouvait porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein d'un groupe. La Cour précise que *l'Expert-comptable du CSE a les mêmes pouvoirs d'investigation que ceux du Commissaire aux comptes et donc, qu'il a accès aux mêmes documents que celui-ci.*

L'Expert-comptable du CSE peut donc demander communication des comptes consolidés du groupe.



Cette décision est logique. Dans un monde globalisé, où souvent les sociétés filiales ne sont plus qu'un maillon de la chaîne de création de valeur, comment mener une analyse économique et financière pertinente, sans resituer la filiale, dans son groupe d'appartenance ?

La semaine de travail de 4 jours en entreprise : un nouvel horizon professionnel

Dans un monde en constante évolution, le modèle traditionnel de travail du lundi au vendredi montre ses limites. De plus en plus d'entreprises envisagent la possibilité d'adopter une [semaine de travail de 4 jours](#), une tendance qui suscite un débat animé. Dans cet article, nous explorerons les modalités pratiques, les **avantages et les inconvénients** pour les employeurs et les salariés de cette nouvelle approche, ainsi que le rôle crucial des élus du personnel dans la négociation de cette transition.



Modalités pratiques de la semaine de travail de 4 jours

La semaine de travail de 4 jours peut être mise en place de différentes manières. L'une des approches les plus courantes consiste à étendre la durée quotidienne de travail. Cela permet aux employés de travailler 4 jours par semaine au lieu de 5, tout en maintenant le même nombre total d'heures de travail.

Avantages pour les employés

La semaine de travail de 4 jours offre de nombreux avantages pour les employés. Tout d'abord, elle permet une [meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle](#). Les employés ont plus de temps libre pour s'occuper de leurs familles, poursuivre des

activités personnelles ou simplement se détendre.

De plus, cette approche peut [réduire le stress et l'épuisement professionnel](#), car les employés ont plus de temps pour se reposer et récupérer. Cela peut également [améliorer la santé mentale et physique](#) des travailleurs.

Avantages pour les employeurs

La semaine de 4 jours peut également être bénéfique pour les employeurs. Tout d'abord, elle peut être un [outil de recrutement](#) et de rétention du personnel talentueux, car de nombreux travailleurs sont attirés par une meilleure qualité de vie au travail.

De plus, une semaine de travail plus courte peut [stimuler la productivité](#)

et la créativité des employés. Moins d'heures de travail signifient souvent une meilleure concentration et une utilisation plus efficace du temps de travail.

Inconvénients pour les employés

Cependant, il y a aussi des inconvénients potentiels pour les employés. Certains pourraient avoir du mal à s'adapter à des journées de travail plus longues, ce qui pourrait entraîner de la fatigue.

Une évaluation et une maîtrise de la charge de travail pour préserver la santé des collaborateurs sont indispensables.

Inconvénients pour les employeurs

Les employeurs doivent également prendre en compte les inconvénients potentiels. Une semaine de travail plus courte signifie moins de temps pour réaliser des tâches, ce qui pourrait être un défi pour certaines entreprises. De plus, il peut y avoir des coûts initiaux associés à la mise en place de cette

nouvelle politique, tels que l'embauche de personnel supplémentaire pour couvrir les jours de congé.



Lutte contre le réchauffement climatique

Par la réduction des trajets professionnels et domicile /lieu de travail, la semaine de 4 jours contribue à réduire l'impact du réchauffement climatique.

La problématique des salariés en forfait-jours

Le passage à la semaine de 4 jours pour les salariés en forfait-jours soulève de nombreuses questions, liées à l'organisation particulière du travail. Une attention devra être portée sur les temps de repos et le suivi de la charge de travail.

Le rôle des élus du personnel dans la négociation

Les élus du personnel jouent un rôle crucial dans la négociation de la semaine de travail de 4 jours. Ils représentent les intérêts des salariés et veillent à ce que la transition se fasse de manière équitable et transparente. Ils peuvent négocier les modalités de la nouvelle semaine de travail, y compris les horaires, les compensations financières et les garanties de protection de l'emploi.



Conclusion

La semaine de travail de 4 jours en entreprise est une tendance en plein essor qui offre de nombreux avantages potentiels tant pour les employeurs que pour les employés. Cependant, il est essentiel de la négocier soigneusement avec la participation des élus du personnel afin de trouver un équilibre qui réponde aux besoins de tous les acteurs concernés.



Comment établir que votre dépression est causée par votre travail ?

L'article L461-1 du code de la sécurité sociale dispose :

« Les dispositions du présent livre sont applicables aux maladies d'origine professionnelle sous réserve des dispositions du présent titre. En ce qui concerne les maladies professionnelles, est assimilée à la date de l'accident :

1° La date de la première constatation médicale de la maladie ;

2° Lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de deux années la déclaration de maladie professionnelle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 461-5 ;

3° Pour l'application des règles de prescription de l'article L. 431-2, la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.



Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est

directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de ce comité ainsi que les éléments du dossier au vu duquel il rend son avis sont fixés par décret. L'avis du comité s'impose à la caisse dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article L. 315-1.

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, dans les conditions prévues aux septième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire. »

La dépression n'est inscrite dans aucun des tableaux de maladie professionnelle de sorte que vous ne bénéficiez d'aucune présomption du caractère professionnel de votre maladie et il vous incombe notamment de rapporter la preuve du lien de causalité directe et essentielle entre votre pathologie et votre travail.

C'est au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qu'il appartient d'apprécier le lien de causalité entre la maladie invoquée et votre travail habituel [1].



L'existence d'un taux d'incapacité prévisible d'au moins 25% constitue la condition préalable de saisine du CRRMP[2].

Le taux d'incapacité permanente à retenir pour l'instruction d'une demande de prise en charge d'une maladie non désignée dans un tableau des maladies professionnelles est celui évalué par le service du contrôle médical dans le dossier constitué pour la saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, et non le taux d'incapacité permanente partielle fixé après consolidation de l'état de la victime pour l'indemnisation des conséquences de la maladie[3].

Ainsi, il résulte des dispositions de l'article L.461-1 alinéa 4 du code de la sécurité sociale que peut être reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime (et entraîne une incapacité permanente partielle au moins égale à 25%), après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles[4].

Selon l'article R 142-17-2 du code de la sécurité sociale (qui reprend l'article R142-24-2 abrogé par le décret n°2018-928 du 29 octobre 2018), lorsque le différend porte sur la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie dans les conditions prévues aux sixième et septième alinéas de l'article L461-1 (anciennement troisième et quatrième alinéas de l'article L461-1), le tribunal recueille l'avis d'un comité régional autre que celui qui a déjà été saisi par la caisse en application de l'article L461-1 ; le tribunal désigne alors le comité d'une des régions les plus proches[5].

L'avis motivé du médecin du travail de l'entreprise doit être joint au dossier destiné au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Il appartient à la caisse de tenter de l'obtenir dans le cadre de l'instruction du dossier de la victime.[6]

S'il est exact que les juges du fond ne sont pas liés par les avis des comités successivement saisis[7], ils constituent toutefois un élément soumis à leur appréciation[8].

Lorsqu'une pathologie déclarée n'est pas inscrite à un tableau des maladies professionnelles, elle relève des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L461-1 du code de la sécurité sociale, ce dont il résulte qu'elle ne peut donner lieu à la reconnaissance d'une maladie professionnelle qu'en cas de démonstration d'une causalité directe et essentielle avec le travail habituel.

Pour que le caractère professionnel de la maladie puisse être retenu, il est nécessaire que soit établie la preuve d'un lien direct et essentiel, entre la pathologie déclarée et l'exposition professionnelle du salarié[9].

Vous devez établir un lien direct et essentiel entre vos manifestations anxio-dépressives et votre profession exercée.

Une concordance chronologique ne constitue pas une preuve suffisante d'un rapport causal non seulement direct, mais également essentiel entre l'activité professionnelle et la pathologie déclarée[10].

Ce lien direct et essentiel peut être mis en évidence par des témoignages[11].



Vos pièces médicales doivent démontrer que votre affection a une origine qui pourrait justifier sa prise en charge par la CPAM au titre de la législation professionnelle. Elles doivent comporter une réflexion ou conclusion sur l'éventuel lien de causalité pouvant exister entre la maladie que vous avez déclarée et votre travail habituel[12].

L'avis d'un médecin spécialiste en psychiatrie peut permettre de retenir l'existence d'un lien direct et essentiel entre votre travail habituel et le syndrome dépressif dont vous souffrez[13].

Vos documents communiqués doivent permettre de déterminer avec précision votre activité professionnelle dans le temps et

vos travaux effectifs ainsi que toutes les informations quant à une exposition au risque permettant au juge de considérer que votre pathologie évoquée ait bien un lien direct avec votre activité professionnelle et soit donc prise en charge au titre de la législation des risques professionnels[14].

[1] Cour d'appel de Toulouse – 4ème Chambre Section 3 27 janvier 2023 n° 20/03706

[2] Cour d'appel d'Amiens – 2EME PROTECTION SOCIALE 9 février 2023 n° 21/04340

[3] Cour d'appel de Nîmes – 5e chambre Pole social 7 mars 2023 n° 22/02811

[4] Cour d'appel de Rennes – ch. 09 ch. sécurité sociale 20 octobre 2021 n° 19/08066

[5] Cour d'appel de Colmar – Chambre 4 SB 9 février 2023 n° 21/02374

[6] Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 20 décembre 2007, 06-18.119

[7] Cour d'appel de Pau – ch. Sociale 17 juin 2021 n° 18/01512

[8] Cour d'appel de Versailles – 5e Chambre 16 février 2023 n° 21/02817

[9] Cour d'appel de Pau – ch. Sociale 17 juin 2021 n° 18/01512

[10] Cour d'appel de Riom – ch. civile 04 SOCIALE 11 mai 2021 n° 18/00763

[11] Cour d'appel d'Amiens – 2EME PROTECTION SOCIALE 18 octobre 2022 n° 20/05639

[12] Cour d'appel de Poitiers – Chambre sociale 25 mai 2023 n° 20/02952

[13] Cour d'appel de Versailles – 5e Chambre 16 février 2023 n° 21/02817

[14] Cour d'appel de Bordeaux – CHAMBRE SOCIALE SECTION B 2 novembre 2023 n° 21/01596

Eric ROCHEBLAVE

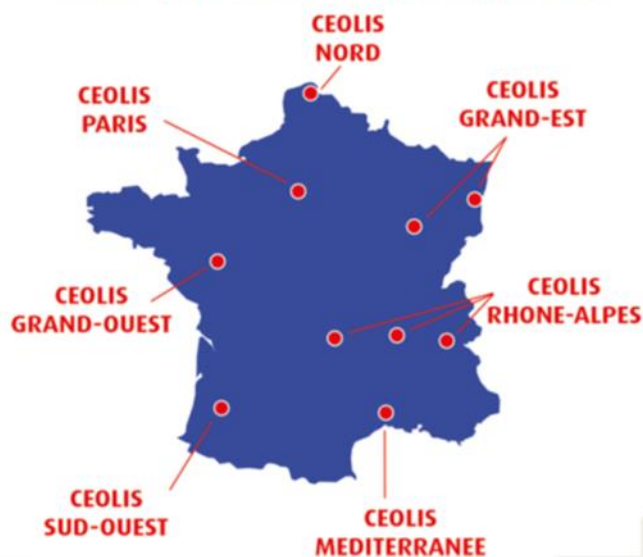
Avocat Spécialiste en Droit du Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>

Céolis



Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Orientations stratégiques

Situation économique et financière

Politique sociale

PSE / licenciements

Droit d'alerte

Comptabilité du CSE

Assistance juridique

Formation

Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis