CEolis
Le souffle d'excellence

BULLETIN D'INFORMATION DU GROUPE CEOLIS

OCTOBRE 2015

Secrétaire du comité d'entreprise : qui êtes-vous ?

Mesdames et Messieurs les secrétaires du comité d'entreprise, qui êtes-vous ?

Une enquête réalisée par l'institut *SONDAGES CE*, apporte des éléments de réponse.

Qui sont les secrétaires de CE ?

Ils sont à 53,3 % des hommes et à 46,7 % des femmes. Les CE de plus de 500 salariés sont dirigés aux 2/3 par des hommes. Le secrétaire a en moyenne 45,3 ans (6 ans de plus que l'âge moyen des salariés) et une ancienneté moyenne dans l'entreprise de 16,9 ans. Plus la taille de l'entreprise est importante et plus le secrétaire du CE a de l'ancienneté.

Leur carrière professionnelle :

Les employés sont fortement représentés dans la fonction de secrétaire du CE. A l'inverse, il y a peu d'ouvriers secrétaires. Dans les secteurs de la finance, de l'assurance, de l'informatique et de la communication, les cadres sont surreprésentés dans cette fonction.

Les moyens pour les activités sociales et culturelles :

De 100 à 419 euros par salarié pour les activités sociales et culturelles

Le budget des activités sociales et culturelles (ASC) est en moyenne de 248 euros par salarié, avec une fourchette de 100 à 419 euros. Plus l'entreprise est grande et plus le budget est important. Cela s'explique par une capacité de négociation plus importante.

L'ancienneté dans les fonctions :

Le secrétaire est membre du CE, en moyenne depuis 9 ans, et exerce cette fonction depuis 5,2 ans. Plus de la moitié des secrétaires exercent leur premier mandat. Un élu attend en moyenne 12 ans, avant de se présenter à cette fonction.

Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Editorial

Burn-out : enfin une reconnaissance !

Le Burn-out peut enfin être reconnu comme maladie d'origine professionnelle. Il était temps, pour une maladie qui touche de plus en plus de monde.

Toutefois, cette pathologie n'est pas encore inscrite sur le tableau des maladies professionnelles (un rapport sur le sujet sera présenté au Parlement, avant le 1 juin 2016).

C'est un premier pas dans le bonne direction.

Les autres fonctions du secrétaire :

Plus de 6 sur 10 ont d'autres fonctions dans les Instances Représentatives du Personnel (IRP). 46 % sont délégués du personnel, 19 % sont délégués syndicaux et 18 % sont membres du CHSCT.

Leurs fonctions de secrétaire :

Les 2/3 des secrétaires jugent suffisant le crédit d'heures. Ce taux baisse avec la taille de l'entreprise.

Ils consacrent 54 % de leur temps au rôle social et culturel et 46 % au rôle économique.

Ils pensent manquer de formation et ont du mal à appréhender toutes les évolutions législatives. Ils ont des difficultés à trouver des candidats aux élections du CE. La raison principale est le désintérêt des salariés pour ce type de fonction.

L'engagement syndicat :

62,6 % des secrétaires se déclarent proches d'une organisation syndicale. Ce taux augmente fortement avec la taille de l'entreprise.

Un CHSCT peut-il commander une expertise alors que l'employeur en a déjà fait réaliser une portant sur les mêmes points ?

Au sein d'un établissement, le CHSCT décide, en application de l'article L4614-12 du Code du travail, de recourir à une expertise ayant pour objet de lui permettre d'être pleinement informé sur les situations de stress et de souffrance au travail des salariés. L'employeur conteste la nécessité du recours à un expert car il a lui-même sollicité une expertise sur ce sujet quelques mois plutôt et demande donc l'annulation de la délibération du CHSCT ayant mandaté l'expert.

Dans un premier temps, la cour d'appel donne raison à l'employeur en relevant que l'étude réalisée à la demande de l'employeur portait bien sur les mêmes problématiques que celle mandatée par le CHSCT. De plus, celle-ci avait été présentée au CHSCT quelques mois avant la délibération votant le recours à une nouvelle expertise et elle avait été jugée positive par la majorité des salariés ayant participé à des journées de formations spécifiques.

La cour de cassation ne suit pas cet avis et rappelle qu'en application de la loi, l'employeur ne peut contester la nécessité de l'expertise que sur le point de savoir si un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté. Le juge ne peut donc pas contrôler le choix de l'expert choisi par le CHSCT (sauf abus manifeste). Dans cette affaire, les situations de stress et de souffrance subies par les salariés constituent bien un risque grave, par ailleurs également identifié par l'employeur, et donc le CHSCT est dans son droit lorsqu'il décide de faire réaliser une expertise.

(Cassation Sociale, 26 mai 2015, n°13-26762)

La loi relative au dialogue social et à l'emploi :

Loi Rebsamen

La loi relative au dialogue social et à l'emploi (Loi Rebsamen) apporte de nombreuses modifications dans le fonctionnement des DP, des CE et des CHSCT. Le dialogue social dans l'entreprise va considérablement évolué. Retour sur un texte ambitieux, adopté le 17 août 2015.

(1) <u>Entreprises de moins de 300 salariés :</u>

Extension de la délégation unique du personnel (DUP) :

Généralisation de la délégation unique

La DUP est étendue aux entreprises jusqu'à moins de 300 salariés. Cette instance prendra en charge, non seulement des attributions des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE), mais également celles du CHSCT.

Les entreprises qui avaient mis en place une DUP, avant le 19 août 2015, peuvent maintenir la DUP exerçant les seules attributions des DP et du CE. Les membres de la DUP en place doivent être consultés. Le maintien de la DUP avec seulement les DP et le CE n'est possible que pendant deux cycles électoraux.

La décision de mettre en place la DUP appartient à l'employeur. Il doit au préalable consulté les DP, le CE et le CHSCT (avis consultatif). La mise en place de la DUP intervient à l'occasion de la constitution des DP, du CE et des CHSCT, ou, lors du renouvellement de l'une de ces instances.

Précisions :

- Dans les entreprises à établissements multiples, il n'est pas possible de faire coexister plusieurs systèmes de représentation du personnel. La DUP concerne donc tous les établissements,

- La mise en place d'une DUP est possible dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES).

A l'occasion de la mise en place de la DUP, l'employeur pourra réduire ou augmenter la durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT, dans la limite de deux années, afin de faire coïncider les échéances avec la date de mise en place de la DUP.

Le nombre de membres constituant la DUP sera fixé par décret.

Fonctionnement de la DUP :

Chaque instance (DP, CE, CHSCT) conservent ses prérogatives, mais avec de nombreux aménagements.

Le nombre d'heures de délégation sera fixé par décret. Le crédit d'heures pourra être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, sans pouvoir conduire un élu à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation. Les membres de la DUP pourront chaque mois répartir le crédit d'heures, entre eux et avec les membres suppléants. Un élu ne pourra pas disposer dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures d'un membre titulaire. Un accord de branche ou d'entreprise pourra prévoir des dispositions plus favorables.

La DUP se réunit au moins une fois tous les deux mois et au moins quatre réunions doivent être consacrées aux attributions du CHSCT. Il s'agit d'une réunion unique pour les DP, le CE et le CHSCT, et non plus successives.

L'employeur et le secrétaire de la DUP établissent l'ordre du jour en commun. Il est communiqué aux élus au moins huit jours avant la séance.

Dans le cas particulier ou une question relève à la fois des attributions du CE et du CHSCT, il est possible de recueillir un avis unique, à la condition que :

- Le médecin du travail ait été convoqué,
- L'inspecteur du travail ait été prévenu de la réunion.

A l'issue de chaque plénière, la réunion du CE et du CHSCT donnent lieu à un procès-verbal et les réponses de l'employeur aux délégués du personnel sont consignés dans un registre.

A l'échéance du mandat de la DUP, l'employeur peut décider de ne pas renouveler l'expérience et revenir à un schéma de séparations des instances. Il organise alors sans délai l'élection des DP, du CE et du CHSCT.

(2) <u>Entreprises d'au moins 300 salariés :</u>

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est possible en concluant un accord majoritaire, de regrouper au sein d'une instance unique, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT, ou seulement deux de ces instances.

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, l'instance unique peut être mise en place au niveau d'un ou plusieurs établissements. L'instance unique peut être mise en place dans une UES.

L'instance unique est mise en place lors de la constitution de l'une des trois IRP (DP, CE, CHSCT). Le nombre d'élus titulaires et suppléants est déterminé par accord, dans le respect de minimas qui seront fixés par décret.

Les modalités de fonctionnement de l'instance sont déterminées dans un accord collectif majoritaire. Cette instance pourra être supprimée par dénonciation de l'accord, après respect d'un préavis de trois mois.

(3) <u>La parité dans les IRP :</u>

Pour chaque collège électoral, la liste des candidats (titulaires et suppléants) sera composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électoral. Les listes seront composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

(4) <u>Réorganisation des consultations du CE :</u>

A compter du 1er janvier 2016, la consultation du comité d'entreprise liée aux attributions économiques sera réorganisée autour de trois grands rendez-vous annuels :

- La consultation sur les orientations stratégiques,
- La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Rationalisation des consultations économiques du CE

Sur les orientations stratégiques, la procédure englobera la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ainsi que les orientations de la formation professionnelle.

Quatre points seront obligatoirement abordés dans le cadre de la consultation sur la situation économique :

- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique de recherche et de développement,
- L'utilisation du crédit d'impôt recherche,
- L'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation portera également sur le bilan social.

Toutes ces informations doivent figurer dans la base de données unique (BDU). Celle-ci devient le support clé des consultations du CE et du CHSCT.

Dans le cadre de cette consultation, le CE pourra se faire assister d'un expert-comptable, rémunéré par l'employeur.

(5) <u>Mesures diverses relatives au fonctionnement du CE :</u>

Dans les entreprises de 150 à 300 salariés, l'employeur a désormais la possibilité de ne réunir le CE qu'une seule fois tous les deux mois.

Les réunions du CE en visioconférence seront possibles sous certaines conditions. Un décret définira dans quelles conditions il peut être recouru à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE.

(6) <u>Mesures concernant le CHSCT :</u>

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés par un collège constitué par les élus du CE et les délégués du personnel. Jusqu'à présent, les membres du CHSCT étaient désignés pour 2 ans. Aujourd'hui, leur mandat prend fin avec celui des élus du CE les ayant désignés. Cette règle s'appliquera au prochain renouvellement du CHSCT. Cette mesure permet de faire coïncider la durée des mandats CE / CHSCT.

La rédaction d'un règlement intérieur devient obligatoire.

Liberté d'expression – un salarié peut-il tout dire sur Internet ?

Internet a révolutionné les moyens de communication par la possibilité de toucher de manière quasi-instantanée une multitude de personnes. Quelles en sont les conséquences pour le droit à l'expression et la liberté d'expression des salariés ?

La liberté d'expression englobe bien évidemment la liberté de conscience et de pensée des salariés ; celle-ci préexistait à Internet mais la capacité offerte de diffuser des paroles et des écrits à très grande échelle et sur des réseaux publics modifie l'attention que chacun doit y apporter.

<u>Les limites générales de la liberté d'expression</u>

La loi définit des limites à la liberté d'expression, celle des salariés comme celle de chaque citoyen : interdiction des propos diffamatoires, injurieux, racistes, excessifs, d'apologie de crimes de guerres, diffusion délibérées de fausses nouvelles ou informations… Par ailleurs, au sein de l'entreprise et du fait de l'obligation de loyauté et de discrétion liant le salarié à son employeur, la liberté d'expression est limitée. Enfin, l'employeur peut également imposer des restrictions lorsqu'elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (Art. L1121-1 du Code du travail).

<u>La vie privée dans l'entreprise</u>

Au sein de l'entreprise, tous les moyens de communications (email, internet, intranet) sont considérés comme étant d'usage professionnel par défaut. L'employeur peut donc prendre connaissance du contenu de ces échanges et en contrôler la teneur s'il dispose d'un motif légitime pour le faire.
Pour qu'ils soient considérés comme privés, et de ce fait en interdire la prise de connaissance par l'employeur, les messages doivent être clairement identifiés comme personnels (dans le sujet d'un email ou d'une contribution à un forum, premier mot d'un SMS…).

<u>Le contrôle en dehors de l'entreprise</u>

Dès lors qu'un salarié exprime des propos sur l'entreprise dans le cadre de sa vie privée, l'employeur ne peut pas exercer de contrôle dessus.

Mais les réseaux sociaux sur internet bousculent les frontières entre la vie privée et la vie publique.

La jurisprudence a alors établi une limite : lorsque le réseau social sur lequel a été posté un message a vu son accès limité à un nombre restreint d'utilisateurs, il relève de la sphère privée ; par contre, si l'accès est ouvert à tous, il relève de la sphère publique. De même, pour les sites

internet, le caractère privé ou public dépendra de sa diffusion, de la publicité qui en est faite et de la nécessité, ou non, de s'enregistrer pour avoir accès aux publications.

Il convient donc au salarié de faire attention car l'abus de la liberté d'expression peut être sanctionnée par l'employeur, la sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (voire pour faute lourde si l'employeur peut démontrer qu'il y a intention de nuire et que l'entreprise a subi un préjudice).

Les tribunaux ont validé des licenciements pour faute grave ou pour cause réelle et sérieuse suite à des propos diffamants, offensants ou injurieux postés sur un « mur » Facebook (Cass. Soc. 28 mars 2012, n°11-10513 ; CA Besançon, 15 novembre 2011, n°10-02642 ; CA Lyon, 24 mars 2014, n°13-03463).

La consultation des élus du personnel sur le plan de formation

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter chaque année, les élus du comité d'entreprise sur le plan de formation. Pour cela, il doit organiser deux réunions distinctes :

- Une portant sur l'exécution du plan 2014 et de l'année en cours (2015),
- Une portant sur le projet de plan 2016.

Chaque année, l'employeur doit également consulter le comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Cette réunion doit se tenir avant la première réunion sur le plan de formation.

La première réunion doit se tenir avant le 1er octobre et la seconde avant le 31 décembre (sauf accord collectif).

1ère réunion :

L'employeur doit remettre aux élus, au moins trois semaines avant la réunion, les documents suivants :

- Orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise,
- Résultats des négociations de branche sur les priorités et les moyens de la formation professionnelle,
- Bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel et liste des actions réalisées,
- Informations relatives aux divers congés de formation (objet, durée, coût),
- Bilan du DIF (droit individuel à la formation) et mise en œuvre du CPF (compte personnel de formation),
- Nombre de salariés bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Au cours de cette réunion, les élus peuvent faire toutes observations utiles, puis ils émettent un avis sur l'exécution du plan de formation.

2ème réunion :

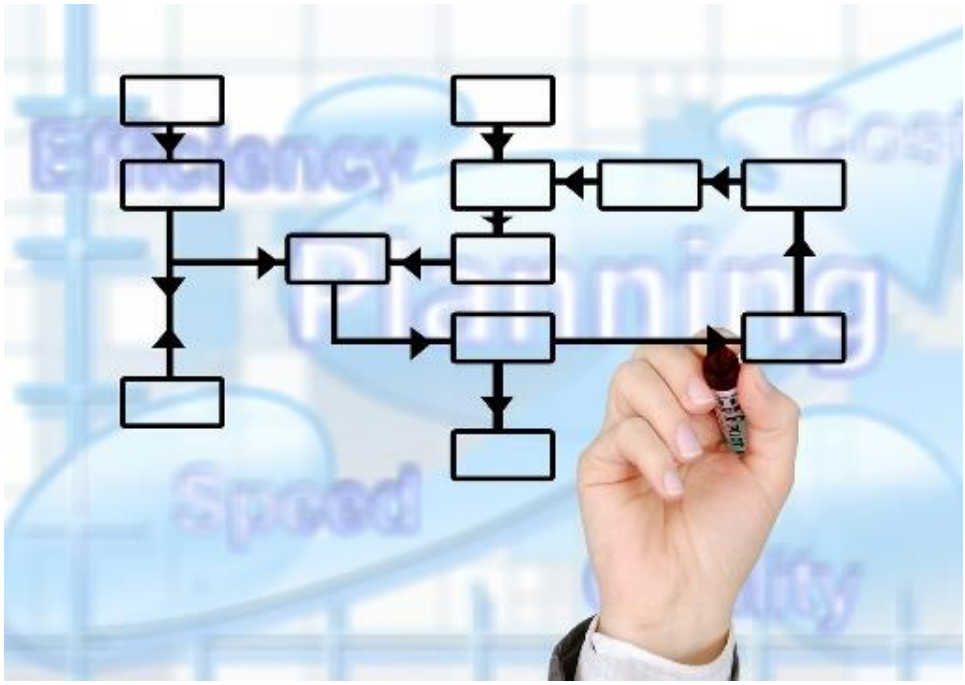
L'employeur doit remettre aux élus une documentation sur les actions de formation projetées en 2016, en distinguant :

- Celles qui constituent des actions d'adaptation au poste de travail ou qui sont liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi,
- Celles qui correspondent au développement des compétences des personnes concernées.

L'employeur doit également informé le comité d'entreprise des demandes de mise en œuvre des actions au titre des contrats et périodes de

professionnalisation, des congés individuels de formation (CIF) et des congés de validation des acquis de l'expérience programmés en 2016.

Les élus émettent un avis sur le projet de plan de formation 2016.



Infos express

Quelle majorité pour un accord portant sur la reconnaissance d'une UES ?

Un accord collectif « simple », répondant à la règle des 30% de représentativité, suffit pour reconnaître ou modifier le périmètre d'une Unité Economique et Sociale (UES).

Quand est-il lorsqu'un accord pré-électoral signé selon la règle de la double majorité selon l'article L2314-3-1 du Code du travail (majorité en nombre des organisations syndicales représentatives et dont la représentativité est supérieure à 50% des suffrages exprimés par les salariés au premier tour des dernières élections CE/DP) modifie le périmètre d'une UES ?

Au sein d'une UES, un accord pré-électoral est conclu en vue de l'organisation de nouvelles élections professionnelles. Cet accord prévoit un nouveau périmètre de l'UES et est signé par 3 organisations syndicales (sur 5 représentatives) totalisant plus de 50% des suffrages.

Une des organisations signataire dénonce ensuite l'accord et en conteste la validité au motif que la règle de la double majorité utilisée constitue une erreur, seule la signature de syndicats représentant 30% des salariés étant nécessaire ouvrant, par la même, le droit à dénonciation.

Les juges donnent tort au syndicat en considérant que, puisque cet accord a été signé à la double majorité au sens de l'article L2314-3-1 du Code du travail, il a donc été signé par des organisations syndicales représentant plus de 30% des suffrages exprimés de sorte que sa validité ne peut être contestée.

Cassation Sociale, 30 juin 2015, n°14-12522 et 14-24814

L'absentéisme au travail a progressé en 2014

La société ALMA CONSULTING GROUP vient de publier une étude sur l'absentéisme en France en 2014.

L'absentéisme des salariés du secteur privé progresse : il atteint 16,7 jours en moyenne par an. Le taux d'absentéisme est de 4,59 %. Cette évolution s'accompagne d'un allongement de la durée des absences. Les premières causes d'absence sont la santé et les motifs personnels. Les autres raisons touchent à la mauvaise organisation de l'entreprise et aux conditions de travail.

Selon une étude du groupe MALAKOFF, 32,6 % des salariés ont été absents au moins une fois en 2014. La durée moyenne d'un arrêt maladie est de 18,1 jours.

Le coût de l'absentéisme est estimé à 5,8 % de la masse salariale.

Règlement intérieur et sanctions disciplinaires

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de vingt salariés et plus.

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire. Il peut donc prévoir dans le règlement intérieur, la liste des sanctions disciplinaires possibles. Attention, en l'absence de règlement intérieur, le salarié pourra demander l'annulation des sanctions devant le juge. L'échelle des sanctions applicables doit être détaillée dans le règlement intérieur pour produire ses effets.

La mise à pied disciplinaire n'est applicable que si la durée maximale est précisée.

De plus, pour que le règlement intérieur soit applicable, un certain formalisme doit être respecté :

- Consultation des représentants du personnel,
- Information de l'inspecteur du travail,
- Dépôt au greffe du Conseil des prud'hommes.

« Mise au placard » : risques importants pour l'employeur !

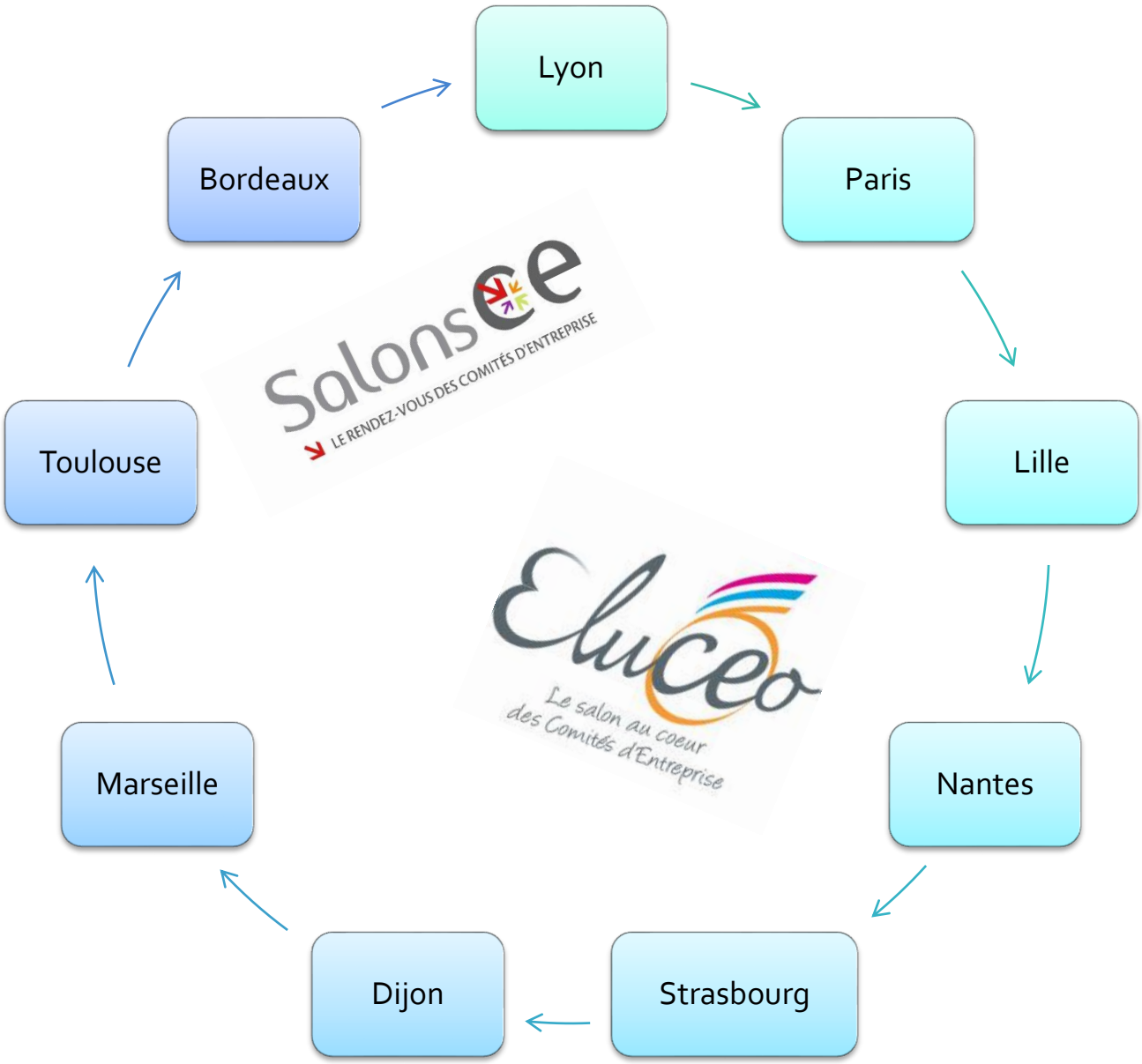
La fourniture d'un travail est une obligation pour l'employeur. Il n'est pas possible de laisser un salarié sans rien faire, même si 'il continue à être rémunéré.

La Cour de cassation vient encore de sanctionner un employeur, pour manquement à ses obligations, empêchant la poursuite du contrat de travail, à ses torts exclusifs.

CEOLIS participe aux salons des CE

Venez nous retrouver nombreux sur notre stand !

(Toutes les infos et les dates sur notre site internet)



CEolis
Le souffle d'excellence

NOUVEAU !
Découvrez notre formation sur la Loi REBSAMEN

Pour tout savoir sur la nouvelle loi relative au dialogue social et à l'emploi.

Une journée de formation dans votre entreprise pour comprendre les enjeux des nouveaux textes de loi.

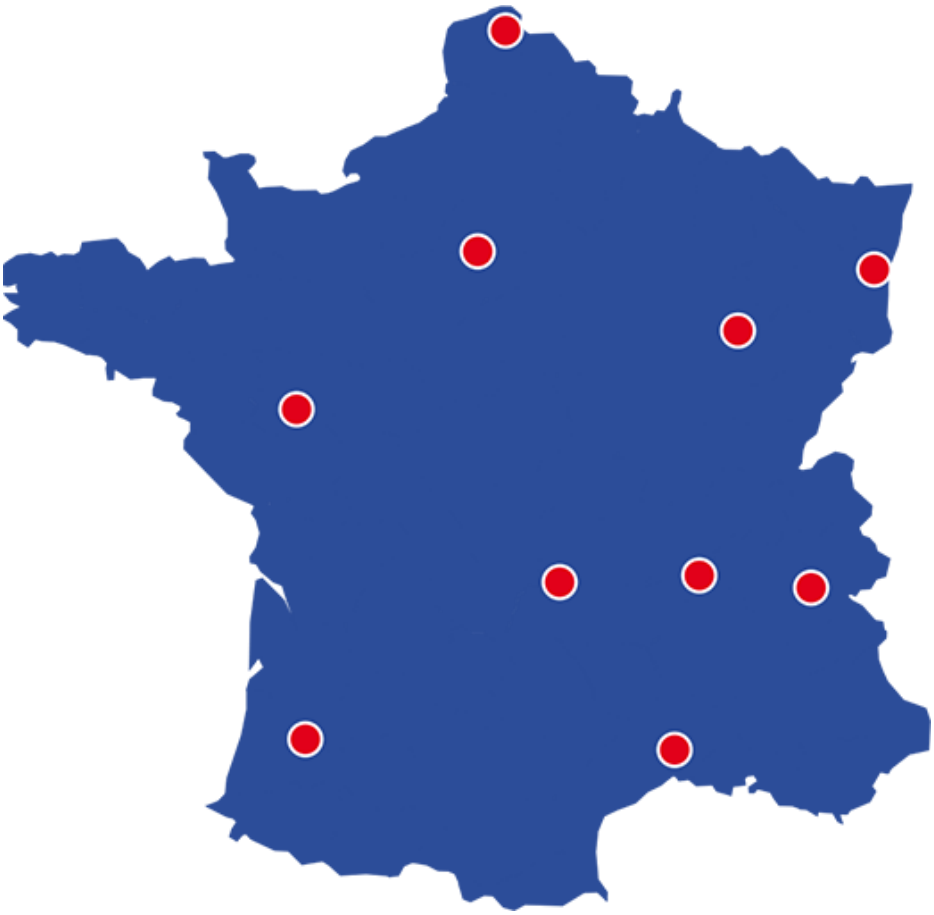
- Réorganisation des IRP (CE, DP, CHSCT)
- Rationalisation des consultations économiques du CE
- Réforme de la négociation collective
- Droits étendus des représentants des salariés
- Pénibilité, santé et sécurité au travail

Devis sur simple demande

CEOLIS est organisme agréé de formation

CEolis
Le souffle d'excellence

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

CEolis

Le souffle d'excellence