Absentéisme en entreprise, un ratio à surveiller par le CSE

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, le comité social et économique (CSE) doit être particulièrement vigilant sur l'analyse du taux d'absentéisme dans l'entreprise. En effet, un fort taux d'absentéisme ou une augmentation forte de ce taux peuvent être le signe d'un climat social dégradé (harcèlement moral, stress, etc.), pouvant avoir de graves conséquences sur la santé des salariés.

Le cabinet AYMING vient de publier son baromètre sur l'absentéisme au travail, dans le secteur privé.

17,2 jours d'absence par an et par salarié

En 2017, ce taux est en forte hausse. Il représente en moyenne 17,2 jours d'absence par an et par salarié. L'absentéisme est plus important en moyenne chez les femmes (19 jours par an) que chez les hommes (13 jours par an). Chez les moins de 30 ans, les absences sont plus nombreuses, mais plus courtes. À l'inverse chez les plus de 55 ans, les absences sont moins fréquentes, mais plus longues (45 % des absences ont une durée supérieure à un mois).

Le secteur de la santé connaît un taux d'absentéisme particulièrement élevé (19 jours d'absence par an et par salarié). Les conditions de travail particulièrement éprouvantes n'y sont sans doute pas étrangères !

Cet absentéisme au travail est le signe d'une insatisfaction. 42 % des salariés n'apprécient pas ses conditions de travail. Globalement, l'absentéisme est surtout dû à des causes liées à l'exercice du métier.

Il est de la responsabilité des employeurs de mettre en place des plans d'action pour lutter contre ces absences. Il est de la responsabilité des élus du CSE d'attirer l'attention de l'employeur sur les problèmes de conditions de travail dans l'entreprise.

Le cabinet AYMING propose un certain nombre de recommandations :

« Les employeurs ont déjà compris qu'attirer les jeunes talents est un enjeu prioritaire. Mais ils doivent aussi prendre conscience que les aînés sont tout aussi un sujet à

Éditorial

Le combat des gilets jaunes

Le combat des gilets jaunes, c'est avant tout, une lutte pour la dignité.

Dignité de gagner correctement sa vie, par son travail.

Or, force est de constater que la richesse créée, est de plus en plus concentrée entre quelques mains.

On pensait la France à l'abri des dérives à « l'américaine ». Il n'en est rien.

Le « modèle social » à la française est en danger.

C'est l'un des grands enjeux des vingt années à venir et qui pèsera lourdement sur le débat politique.

intégrer dans une stratégie RH globale.

Les entreprises doivent donc se préparer à :

- *Gérer l'agilité professionnelle des salariés à venir : informer, expliquer, communiquer et FORMER,*
- *Adapter le Travail en fonction des particularités des salariés : maîtriser les risques professionnels qui les exposent aux longues maladies, accompagner le vieillissement physique au travail, les impliquer dans le Travail de demain (préservation des compétences, transfert de savoirs et formation des jeunes). Pour les nouveaux arrivants, penser différemment le Travail : leur motivation résidant dans l'autonomie au travail, l'employeur doit expliciter le sens, l'utilité et le contenu du Travail.*
- *Rendre les salariés acteurs de leur transformation du Travail. »*

1er accord de branche sur le fonctionnement du CSE, signé dans le commerce en gros des viandes

Le comité social et économique (CSE) se met en place, petit à petit, dans les entreprises. Au 31 décembre 2019 au plus tard, toutes les entreprises (d'au moins 11 salariés) auront basculé vers cette nouvelle instance représentative du personnel.

La particularité, mais aussi la difficulté, de la mise en place du CSE, est, que toutes les modalités de son fonctionnement sont négociables (nombre de réunions, heures de délégation, moyens financiers, etc.). Le Code du travail ne définissant que des minimums.

Les modalités de fonctionnement sont donc à définir soit dans le protocole d'accord préélectoral (PAP) soit dans le règlement intérieur du CSE.

Il est également possible de prévoir toutes ces modalités dans un accord de branche, sous forme d'un avenant à la convention collective. C'est la solution retenue par le secteur des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes. C'est le premier accord signé à ce jour.

Quelles sont les particularités les plus marquantes de cet accord ?

- Attribution d'heures de délégation aux représentants syndicaux au CSE : 10 ou 20 heures par mois, selon la taille de l'entreprise,
- Attribution d'un crédit d'heures au secrétaire du CSE central de 20 heures par semestre,
- Subvention pour les œuvres sociales et culturelles (ASC) fixée à un minimum de 1 % de la masse salariale.

Bien sûr, il est toujours possible de négocier au sein de l'entreprise, des dispositions plus favorables que la convention collective.

Les obligations comptables des CSE : quelles sont les bonnes pratiques ?

Les entreprises françaises basculent petit à petit vers le comité social et économique (CSE). Au 31 décembre 2019, au plus tard, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés auront franchi le pas. Comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnel et CHSCT auront disparu.

La fin d'année approche. Il est urgent, pour les élus du personnel, de se préparer à l'établissement des comptes 2018.

À quelles règles comptables sont soumis les CSE ?

Tour d'horizon des bonnes pratiques à adopter …

Tous les CSE sont soumis à des obligations comptables (CSE d'entreprise, CSE d'établissement, CSE central). Les obligations comptables des CSE sont plus ou moins lourdes, selon leur taille :

	Montant des ressources	Obligations comptables
Petit CSE	Ressources annuelles ≤ 153 000 euros	Comptabilité ultra simplifiée
Moyen CSE	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, sans dépasser deux des trois critères suivants : - 50 salariés, - 1,55 M€ de total de bilan, - 3,1 M€ de ressources.	Comptabilité simplifiée
Grand CSE	Ressources annuelles ≥ 153 000 euros, et dépassement de deux des trois critères suivants : - 50 salariés, - 1,55 M€ de total de bilan, - 3,1 M€ de ressources.	Comptabilité de droit commun

Nota : *les ressources annuelles correspondent au cumul des subventions des activités économiques et professionnelles (AEP), des subventions des activités sociales et culturelles (ASC), après déduction des sommes reversées au CSE central ou au comité interentreprises.*

Les obligations comptables des « petits » CSE

Le CSE doit tenir un livre des recettes et dépenses retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit, en faisant la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles).

Le plus souvent, dans la pratique, cet état est tenu sous EXCEL.

Chaque année, le CSE doit établir un état de synthèse, conformément au règlement de l'ANC (Autorité des normes comptables) :

	DEPENSES	N	N-1	RECETTES	N	N-1
SECTION « ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES »	Tâches administratives			Subvention de fonctionnement brute de l'exercice		
	Expertises et missions économiques			-Quote-part de la subvention de fonctionnement reversée		
	Formation			Subvention de fonctionnement nette de l'exercice		
	Communication avec le personnel de l'entreprise					
	Autres dépenses			Autres produits		
	Sous total I			Sous total I		
	EXCEDENT			**DEFICIT**		
SECTION « ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES »	Evènementiel			Contribution brute de l'employeur		
				-Quote-part de la contribution de l'employeur reversée		
				Contribution nette de l'employeur		
	Sports			Sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues		
	Cultures et voyages			Remboursement par l'employeur des primes d'assurance		
	Loisirs et fêtes			Participation des salariés		
				Subventions obtenues		
				Dons et legs		
				Manifestations		
				Revenus de biens		
	Autres dépenses			Autres produits		
	Sous total II			Sous total II		
	EXCEDENT			**DEFICIT**		
	TOTAL I + II			TOTAL I + II		
	EXCEDENT			**DEFICIT**		

Le CSE doit également établir, chaque année, un état de synthèse de son patrimoine et de ses engagements en cours. Cet état doit comprendre au minimum les informations suivantes :

Biens et placements :

Détail	Date d'acquisition	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Terrain			

Immeubles Matériel de bureau et informatique Immobilisations financières			

Billetterie :

Stock	Nombre à la clôture	Prix d'achat
Billets Bons cadeaux Chèques vacances		

Créances (sommes dues au comité) :

Détail	Valeur à la clôture N	Valeur à la clôture N-1
Créances Autres créances Avances et acomptes versés		

Disponibilités :

Détail	Solde à la clôture N	Solde à la clôture N-1
Comptes bancaires Livrets Caisses SICAV et autres		

Emprunts et dettes :

Détail	Durée	Engagement initial	Reste dû à la clôture
Emprunts Avances octroyées par l'entreprise Fournisseurs			

Autres dettes			

Suivi des subventions :

Détail	Solde à la clôture N
Subvention AEP	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	
Subvention ASC	
Solde N-1	
Montant reçu en N	
Montant utilisé en N	
Solde N	

Les obligations comptables des « moyens » CSE

Le « moyen » CSE doit tenir une « vraie » comptabilité (établissement d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe comptable). On parle de comptabilité simplifiée, car en cours d'année, le CSE peut se contenter de tenir une comptabilité de trésorerie (enregistrement des recettes et dépenses) et enregistrer seulement à la clôture de l'exercice les créances et les dettes.

Le CSE doit obligatoirement confier la mission de présentation des comptes à un expert-comptable. Le coût de la mission s'impute sur le budget AEP.

Tout comme les petits CSE, la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être respectée.

Les obligations comptables des « grands » CSE

Le « grand » CSE doit tenir une comptabilité d'engagement (comptabilisation des créances et des dettes), présenter un bilan, un compte de résultat et une annexe comptable. Il doit en plus, nommer un commissaire aux comptes.

Tout comme les petits et moyens CSE, la distinction entre le budget des AEP (attributions économiques et professionnelles) et le budget des ASC (activités sociales et culturelles) doit être respectée.

L'arrêté des comptes du CSE

Les comptes sont arrêtés par les membres élus du comité désignés par lui, selon les modalités prévues dans son règlement intérieur (la rédaction de celui-ci est obligatoire).

L'approbation des comptes du CSE

Les comptes sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière, dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice. Le formalisme de cette réunion est particulier. En effet, seul ce point doit être inscrit à l'ordre du jour et la réunion doit faire l'objet d'un procès-verbal unique. Sur le plan pratique, cette plénière (extraordinaire) est souvent positionnée avant ou après une réunion ordinaire.

Les élus du CSE doivent pouvoir analyser le projet de comptes, avant leur approbation. C'est la raison pour laquelle, ce projet doit être adressé à chaque élu, 3 jours avant la tenue de la plénière.

Le rapport d'activité et de gestion du CSE

La rédaction de ce rapport est obligatoire dans tous les CSE. Le trésorier du CSE doit le rédiger avec le plus grand soin, selon les modalités prévues dans le règlement intérieur. En effet, une fois approuvé en plénière, ce document doit être porté à la connaissance de l'ensemble des salariés. C'est un outil de communication, permettant aux élus, d'expliquer aux salariés, les actions engagées tant économiques que sociales et culturelles

Le contenu du rapport d'activité et de gestion est fixé par décret et varie selon la taille du CSE (petit, moyen ou grand) :

Petit CSE	Moyen et grand CSE
Organisation du comité : nombre de sièges, nombre d'élus, effectif salarié du CSE, nombre et nature des commissions, organigramme du comité	Organisation du comité : nombre de sièges, nombre d'élus, effectif salarié du CSE, nombre et nature des commissions, organigramme du comité
Utilisation de la subvention de fonctionnement : - Activités d'expertise et missions économiques, - Dépenses de formation économique des élus, - Dépenses de communication avec les salariés, - Autres frais de fonctionnement, - Montant reversé au CSE central.	Utilisation de la subvention de fonctionnement : - Activités d'expertise et missions économiques, - Dépenses de formation économique des élus, - Dépenses de communication avec les salariés, - Autres frais de fonctionnement, - Montant reversé au CSE central.
Informations sur les activités sociales et culturelles (utilisation des dépenses, bénéficiaires)	Utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles : - Descriptif et lieu de réalisation des activités (en distinguant les activités gérées directement par le CSE de celles qui sont déléguées), - Analyse des écarts entre le budget prévisionnel et le réalisé,
État de synthèse simplifié des ressources et dépenses	Description et l'évaluation du patrimoine
État de synthèse simplifié relatif au patrimoine et aux engagements en cours	Engagements en cours et les transactions significatives
Informations relatives aux transactions significatives	

Changer de métier : le rêve de nombreux français

13 % des personnes en emploi souhaitent changer de métier. Les motivations pour changer de profession sont diverses : étape d'une carrière, recherche de meilleures conditions de travail ou de rémunération, recherche d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, reconversion après une période de chômage ou suite à un déménagement.

Entre 2010 et 2015, 22 % des personnes âgées de 20 à 50 ans, qui étaient en emploi, ont changé de métier.

Les changements d'activité sont plus fréquents chez les jeunes. Souvent touché par le déclassement, un changement d'emploi peut constituer une opportunité de rattrapage. On constate le même phénomène chez les femmes (quel que soit l'âge). Elles changent également facilement de métier, pour des raisons de sous-emploi et d'une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle.

La situation géographique joue également un rôle important dans la décision de changer de profession. Les changements de métiers s'avèrent plus nombreux en île de France, en raison de la densité d'emploi plus forte et la plus grande diversité d'emplois.

La configuration familiale joue également un rôle important. Un célibataire change plus facilement de métier. La présence d'enfants est un frein au changement.

Les salariés les plus précaires (CDD, intérim) changent plus facilement de métier, à l'inverse, par exemple, des fonctionnaires. La nature du contrat de travail est donc un élément clé, dans la décision de changement.

Certains métiers sont plus propices aux changements que d'autres. Ainsi, les personnes diplômées dans l'électricité-électronique sont ceux qui changent le plus de métier. Cela s'explique par leurs compétences, facilement utilisables, dans d'autres professions.

À l'opposé, les changements de métiers s'amenuisent dans l'éducation, la formation, la santé, l'action sociale, culturelle et sportive, l'administration publique, les professions juridiques, l'armée et la police. L'accès par concours, la durée importante des études expliquent ces difficultés et réticences, à changer de métier.

En général, pour ceux qui ont franchi le cap du changement de métier, l'expérience est positive. Ils perçoivent davantage une amélioration de leurs conditions de travail, que ceux qui ne bougent pas.

(Résumé de l'étude DARES n° 49 de novembre 2018)

Bénéfice de la participation

Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords de participation doivent en bénéficier, sous réserve d'une condition d'ancienneté d'au maximum 3 mois.

La Cour de cassation a rappelé cette règle s'agissant des titulaires d'un congé de reclassement. Ils demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé et doivent donc bénéficier de la participation que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (Cass. soc., 7 novembre 2017, n° 17-19.936).

Salarié à disposition de l'employeur pendant les temps de pause

Si un salarié ne peut pas vaquer à ses occupations personnelles pendant les temps de restauration et de pause, il doit être rémunéré.

Ainsi, un salarié qui, pendant ses temps de repos, doit répondre au téléphone, réceptionner les livraisons, etc. est à la disposition de son employeur. Ce dernier doit donc payer ces temps qui sont considérés comme du temps de travail effectif.

Dans une affaire récemment jugée, le salarié bénéficiait de pause pour les repas du midi et du soir. Ces pauses de 45 min n'étaient pas rémunérées. Toutefois, le salarié devait se tenir à la disposition de son employeur pour surveiller le bon déroulement du travail en cuisine. Il lui arrivait également de servir au bar.

Se tenant à la disposition de son employeur, pour la Cour de cassation, ces pauses constituaient du temps de travail effectif et devaient donc être rémunérées (Cass. soc., 24 octobre 2018, n° 17-13.841).

Dans cette affaire, le salarié a pu obtenir une somme de 46 146 euros bruts au titre des heures supplémentaires, à laquelle il fallait également ajouter la somme de 4914 euros bruts au titre des congés payés.

Absence et prime

Lorsqu'un salarié est absent, cela peut avoir des répercussions sur l'attribution de certaines primes (prime d'ancienneté, d'assiduité par exemple).

Tout va dépendre des conditions d'octroi de la prime. Si la prime est conditionnée à un travail effectif du salarié, elle peut être proratisée de la durée de l'absence.

Il est aussi possible de complètement neutraliser la prime si elle est par exemple conditionnée à la présence du salarié le jour de son attribution.

Dans tous les cas, si l'absence du salarié est assimilée à du travail effectif (maladie professionnelle, congé maternité, etc.), la prime lui sera attribuée intégralement.

Sachant que si l'employeur décide de proratiser ou de ne pas attribuer une prime à un salarié absent, il doit traiter de la même manière toutes les absences non assimilées à du travail effectif afin de ne pas créer une différence de traitement injustifiée et discriminatoire.

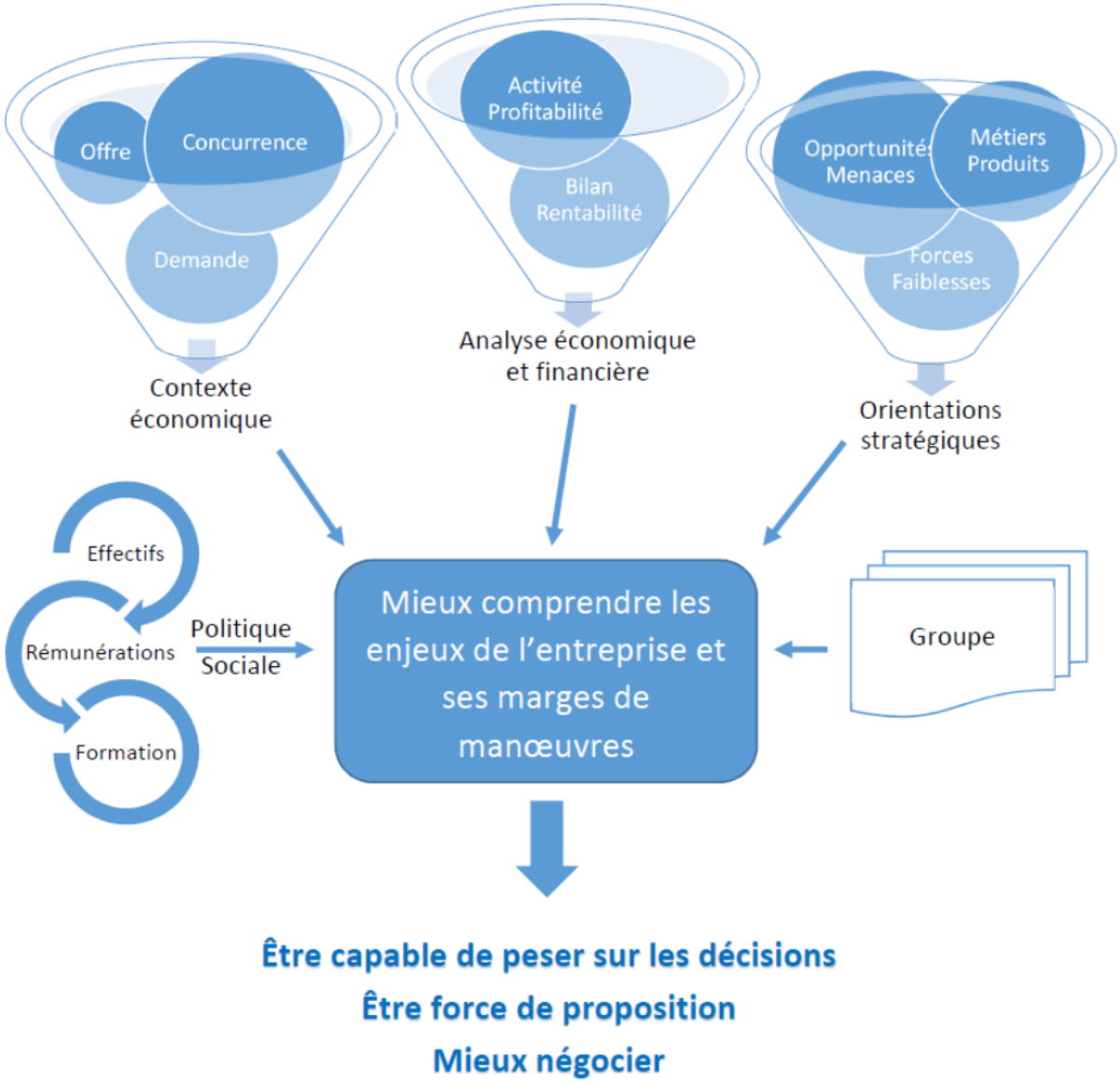
Il en va ainsi par exemple d'une absence maladie ou d'une absence pour grève.

La Cour de cassation a reconnu qu'il y avait discrimination s'agissant d'un salarié gréviste dont la prime d'ancienneté avait été proratisée par rapport aux jours d'absence pour grève. En effet les salariés absents pour maladie non professionnelle avaient pu, quant à eux, bénéficier de l'intégralité de la prime. La Cour rappelle que si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution, ce qui en l'espèce n'était pas le cas (Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-15.833).

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



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

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

Céolis

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement

Rôle économique

Rôle social et culturel

CEOLIS est organisme de formation agréé

Liberté • Égalité • Fraternité
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

Céolis

Le spécialiste des CSE

EXPERTISE-COMPTABLE DES CSE / CE

FORMATION CSE/CE* - CHSCT, ASSISTANCE JURIDIQUE

*CEOLIS est un organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35