



Transfert du budget de fonctionnement vers les ASC, dans les CSE : est-ce judicieux ?

Le CSE peut transférer une partie du budget de fonctionnement sur le budget des ASC. Cette possibilité doit-elle être retenue ? Est-ce judicieux ? Point sur une question technique, mais importante.

Le comité social et économique (CSE), créé par l'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, a pour objectif de fusionner les instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, délégués du personnel).

À ce jour, près de 9 000 entreprises ont déjà mis en place cette nouvelle institution (source ministère du Travail). Au plus tard le 31 décembre 2019, le CSE sera présent dans toutes les entreprises.

Tout comme le comité d'entreprise, le comité social et économique (CSE) dispose de deux budgets bien distincts : le budget de fonctionnement et le budget des œuvres sociales et culturelles (ASC). Ces deux budgets étaient jusqu'à présent totalement étanches. Il était impossible de transférer tout ou partie d'un budget non consommé, sur l'autre.

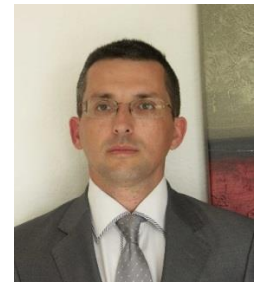
L'ordonnance Macron modifie sensiblement cette règle. En cas de

reliquat budgétaire, il est désormais possible de transférer l'excédent d'un budget sur l'autre (calcul à préciser par décret). La question se pose principalement, dans le sens, transfert du budget de fonctionnement vers le budget des œuvres sociales et culturelles (ASC). En effet, c'est surtout le budget de fonctionnement, que les élus ont du mal à consommer entièrement, en raison du nombre limité de dépenses pouvant être imputées sur celui-ci.

Ce transfert n'est possible que dans la limite de 10 % de l'excédent de l'année précédente (à confirmer par un décret). Il n'est pas possible de transférer les réserves accumulées les années précédentes. Pour une grande partie des CSE, les sommes pouvant être transférées seront donc d'un montant faible.

Cette décision de transfert devra respecter un formalisme juridique précis : délibération prise en plénière des élus, inscription du transfert dans les comptes annuels et dans le rapport de gestion.

Ce transfert budgétaire est-il opportun et judicieux ?



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Votre pouvoir d'achat a baissé en 2017/2018 !

En 2017/2018, les salaires du privé ont progressé moins vite que l'inflation (étude DARES).

Il en résulte une perte nette de pouvoir d'achat.

Le partage de la valeur ajoutée de l'entreprise est une question clé, qui doit être abordée dans les entreprises.

Chaque année, le CE ou le CSE doit être informé et consulté sur la politique sociale de l'entreprise.

Il est de la responsabilité des élus du personnel, d'agir, pour défendre le pouvoir d'achat des salariés.

Ils disposent pour cela, de la base de données unique (BDU).

Pas vraiment...

En effet, le législateur sanctionne indirectement les CSE qui procéderaient à cette opération, en limitant la prise en charge du coût de certaines expertises du CSE, par l'employeur.

Explications ...

Le CSE peut recourir à un expert-comptable, en matière d'information consultation. Depuis l'ordonnance Macron, la règle de prise en charge du coût de l'expertise est le cofinancement. À savoir que l'employeur prend en charge 80 % du coût et le CSE, 20 %. On rappelle que dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière et la

consultation sur la politique sociale, l'employeur continue de prendre en charge 100 % de ce coût.



Dans le cas où le CSE ne peut pas prendre en charge sa quote-part de financement du coût de l'expertise (insuffisance du budget de

fonctionnement), c'est l'employeur qui prend en charge celle-ci.

Par contre, si le CSE a transféré une partie de l'excédent de fonctionnement sur le budget des ASC, l'employeur n'a pas à venir en aide au CSE, pour financer les 20 %.

C'est un handicap qui faut avoir en tête, avant de lancer une telle opération, qui est belle sur le papier, mais pénalisante, dans les faits.

Nous ne sommes pas tous égaux devant le chômage !

En France le taux de chômage est de 9,1 % de la population active. Mais ce taux connaît une très forte disparité régionale. Les Pays de Loire et la Bretagne bénéficient d'un taux

de chômage plus bas que la moyenne nationale. A l'inverse, trois régions sont particulièrement touchées : les Hauts de France, l'Occitanie et la région Provence-

Alpes Côte d'Azur. **Le chômage touche donc majoritairement le nord de la France et le sud.**

Caractéristiques des 15 zones d'emploi au plus bas taux de chômage en 2017 en termes de population active et d'emplois

Zone d'emploi	Taux de chômage 2017 (en %)	Taux de chômage. Variation 2008-2017 (en point)	Population active 15-64 ans en 2015	Variation population active en 2010-2015	Nombre d'emplois dans la zone en 2015	Variation nombre d'emplois en 2010-2015	Actifs résidant dans la zone ayant un emploi en 2015	Variation actifs résidant dans la zone ayant un emploi en 2010-2015
Ancenis	5,4	1,3	17 977	↘	19 104	↘	16 355	↘
Annecy	5,9	1,5	149 060	↗	127 071	↗	137 408	↗
Houdan	4,7	1,3	18 310	↗	11 714	=	17 256	=
Laval	6,0	1,3	102 869	↘	94 647	↘	93 789	↘
Les Herbiers	4,7	1,3	29 992	↗	28 372	↗	27 464	↗
Lozère	5,9	1,9	33 977	↘	31 774	↘	31 147	↘
Mauriac	5,2	0,5	12 073	↘	10 136	↘	11 237	↘
Mayenne	6,0	1,6	23 588	↘	20 908	↘	21 617	↘
Mont Blanc	5,5	1,4	30 696	↘	28 873	↘	29 411	↘
Plaisir	5,9	1,6	28 451	↗	20 033	↘	26 163	↘
Rambouillet	5,4	1,6	35 383	↘	23 308	↘	32 911	↘
Rodez	5,9	1,8	77 962	↗	72 004	↘	72 202	↘
Saint-Flour	4,9	-0,1	15 818	↘	14 458	↘	14 722	↘
Vitré	5,1	1,4	25 424	↘	24 561	↗	23 473	↗
Wissembourg	5,5	1,5	21 420	= -	11 457	↘	19 464	↘

Caractéristiques des 15 zones d'emploi au plus haut taux de chômage en 2017 en termes de population active, du nombre d'emplois et d'actifs résidant dans la zone d'emploi

Zone d'emploi	Taux de chômage 2017 (en %)	Taux de chômage. Variation 2008-2017 (en point)	Population active 15-64 ans en 2015	Variation population active en 2010-2015	Nombre d'emplois dans la zone en 2015	Variation nombre d'emplois en 2010-2015	Actifs résidant dans la zone ayant un emploi en 2015	Variation actifs résidant dans la zone ayant un emploi en 2010-2015
Agde-Pézenas	16,9	4,2	34 510	↗	25 584	↗	27 407	↗
Thiérache	15,8	3,2	24 761	↘	19 195	↘	19 871	↘
Alès	15,7	3,7	57 875	=	43 975	↘	46 366	↘
Maubeuge	15,2	3,9	98 069	↘	65 478	↘	77 414	↘
Céret	15,1	4,6	27 485	↗	21 068	↗	22 525	↘
Valenciennes	15,1	3,7	151 869	↘	121 202	↘	120 739	↘
Perpignan	14,8	4,6	146 065	↗	118 067	↗	117 834	↗
Calais	14,3	1,1	73 403	↗	52 046	↘	59 362	↘
Lens-Hénin	14,3	1,0	154 408	↗	110 221	↘	121 983	↘
Narbonne	14,3	3,4	67 969	↗	54 091	↗	55 171	↗
St-Quentin	14,3	2,9	59 959	↘	46 354	↘	48 534	↘
Tergnier	14,3	3,7	23 885	↘	16 325	↘	19 292	↘
Sète	14,2	2,6	41 486	↗	30 713	↗	34 304	↗
Béziers	13,9	3,0	93 178	↗	75 735	↗	77 102	↗
Roubaix-Tourcoing	13,9	2,5	191 997	↗	139 768	↘	156 216	↘

La crise économique de 2008 a particulièrement impacté les territoires déjà en situation difficile. C'est à nouveau le nord et le sud de

la France qui ont été impactés. Cette crise a également inversé la répartition du taux de chômage hommes / femmes. Le taux de

chômage des hommes est désormais supérieur à celui des femmes. La crise a touché plus massivement les hommes.

Les chiffres du chômage

Demandeurs d'emplois en catégorie A, France entière

En millions, évolution trimestrielle

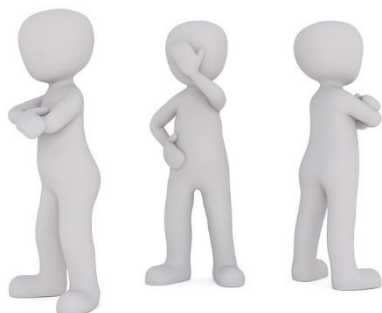


Source : Pôle Emploi

© AFP

Désignation d'un référent CSE en matière de harcèlement sexuel

La lutte contre le **harcèlement sexuel** et sexiste devient un enjeu majeur du gouvernement. La nomination d'un référent sur cette question, dans les entreprises, deviendra obligatoire en 2019. Le CSE devra lui-même, désigner un référent.



La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les **violences sexuelles et sexistes** prévoit la sanction de certains comportements. Les propos ou connotations sexistes sont désormais punissables.

Le **harcèlement sexuel** est une infraction définie par l'article 222-33 du Code pénal : « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

Désormais, des propos ou comportements imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée, ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée, constitue une infraction pénale.

Il en est de même, si ces personnes, sans concertation, savaient que ces propos ou comportements avaient un côté répétitif.

Cette évolution de la loi a pour objectif, notamment de lutter plus efficacement contre le harcèlement en ligne.



Il faut rappeler que l'employeur a l'obligation d'afficher ou d'informer par tout moyen, les salariés de l'entreprise sur le **harcèlement sexuel** (texte de loi applicable) et de préciser les sanctions pénales applicables.

Toujours dans une logique de prévention, à partir du 1^{er} janvier

2019, toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, devront nommer un **référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.

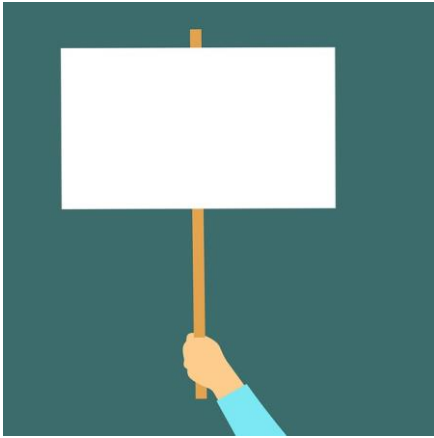
Les élus du personnel ont un rôle important à jouer

Les élus du personnel seront également mis à contribution, puisque, dans les mêmes entreprises, le comité social et économique (CSE) devra désigner un **référent « harcèlement sexuel »**, parmi ses membres. Cette question devient donc un thème central, que les élus du personnel devront traiter.

Plus que jamais, la lutte contre ce fléau devient un enjeu majeur de notre société.

Un salarié gréviste peut-il empêcher les salariés non grévistes de travailler ?

Non ! Il s'agit d'une faute lourde.



Un salarié a fait grief à un arrêt de la Cour d'appel de Lyon de rejeter ses demandes tendant à dire qu'il devait

bénéficier de la protection due aux salariés grévistes, à voir prononcer la nullité du licenciement et en condamnation de l'employeur à lui payer diverses sommes.

Pour la Cour de cassation, appréciant souverainement la valeur des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, dont les constats d'huissier de justice, la cour d'appel a constaté que le salarié avait personnellement participé aux faits d'entrave à la liberté du travail de personnels non grévistes en

bloquant la sortie du camion du dépôt et en exerçant des pressions sur ses collègues afin de les inciter à empêcher les salariés non grévistes de quitter les lieux pour exercer leur travail ; qu'elle a, par ces seuls motifs, justifié légalement sa décision.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 juin 2018, 17-18.770

Éric ROCHEBLAVE

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

Faire du covoiturage avec sa voiture de fonction est une faute grave

Le fait pour un salarié de pratiquer le covoiturage avec un véhicule de fonction à l'insu de son employeur, en l'exposant à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur, constitue une faute justifiant le licenciement.



*Cour d'appel de Rennes 31 août 2018
RG 16/05660 et 16/6462*

Éric ROCHEBLAVE

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

Baisse du pouvoir d'achat des salariés du privé, précarisation accrue ...

Sur les 12 derniers mois, les salariés du privé ont vu leur pouvoir d'achat diminué. En effet, sur cette période, l'inflation a été plus importante que l'augmentation moyenne des salaires.

Au 30 juin 2018, dans les entreprises de 10 salariés et plus, les salariés à temps partiel représentent 17,7 % des effectifs. Ces contrats sont surtout présents dans l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. Ce temps partiel est souvent plus subi que voulu.

13,7 % des salariés à temps complet travaillent avec un forfait en jours (surtout présents dans les activités financières et les assurances).

Pour les salariés hors forfait en jours, la durée hebdomadaire moyenne du travail est de 35,6 heures. Ce sont les

salariés du secteur de l'hébergement, de la restauration, de la construction et du transport qui réalisent le plus d'heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) sont en forte hausse et représentent 9,4 % des salariés. Signe d'une précarisation accrue des conditions de travail. C'est dans les secteurs des services que le recours aux CDD est le plus important.

Le fait le plus marquant, est la perte de pouvoir d'achat des salariés. En effet, au 30 juin 2018, en glissement sur 12 mois, le salaire mensuel de base n'a augmenté que de 1,5 %, alors que l'inflation a progressé de 1,7 %. La situation n'est pas identique pour tous les secteurs. Dans l'industrie et la construction, le pouvoir d'achat n'a pas été touché.

La baisse concerne essentiellement le secteur des services (- 0,2 %).



Avec la flambée des prix des produits pétroliers depuis cet été, la situation de perte de pouvoir d'achat risque de ne pas s'arranger !

Dans le cadre de la consultation annuelle du comité d'entreprise (CE) et du comité social et économique (CSE) sur la politique sociale, les élus du personnel doivent être attentifs, à l'évolution de la masse salariale.

Informations tirées d'une étude de la DARES (septembre 2018).

L'employeur peut-il modifier les tâches réalisées par un salarié ?

Un employeur peut-il modifier les tâches confiées à un salarié ? La Cour de cassation (décision du 12 septembre 2018) apporte une nouvelle illustration de la différence entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail.

Un grutier refuse d'exécuter des travaux au sol. L'employeur lui inflige un avertissement. Le salarié saisit la justice pour contester la sanction. Pour les juges, les travaux au sol, entrent bien dans la fonction et la qualification d'un grutier. L'employeur pouvait donc parfaitement faire exécuter ces travaux par le salarié.

Cet arrêt de la Cour de cassation met en lumière la différence entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail. Cette distinction n'est pas neutre.

Focus sur ces deux notions et leurs conséquences dans la relation de travail...

La **modification du contrat de travail** consiste à modifier un élément qui a été déterminant pour la conclusion du contrat de travail.

La **modification des conditions de travail** relève du pouvoir de direction de l'employeur.

L'enjeu de la distinction est important. L'employeur ne peut jamais imposer à un salarié la modification de son contrat de travail. L'accord du salarié est nécessaire.

À l'inverse, un salarié ne peut pas s'opposer à une modification de ses conditions de travail. Dans ce cas, le salarié s'expose à des sanctions, pouvant aboutir au licenciement.

Nota : Pour le salarié protégé (membre du CSE, membres du CE, délégués du personnel), il n'est pas possible de modifier les conditions de travail, sans l'accord du concerné

INFOS EXPRESS

Représentativité syndicale

Un syndicat absent aux dernières élections professionnelles ne peut se prévaloir de la représentativité de la confédération à laquelle il s'est affilié en cours de cycle électoral. Il ne peut donc pas désigner de délégué syndical.



La Cour de cassation vient de rappeler dans un arrêt du 4 juillet 2018, que cette représentativité est valable pour toute la durée du cycle électoral.

Preuve de la faute d'un salarié et témoignages anonymes

En matière prud'homale, la preuve est libre. Un employeur peut donc parfaitement utiliser des témoignages anonymes de salariés de son entreprise, contre son salarié accusé.



La Cour de cassation dans un arrêt du 4 juillet 2018, précise que le juge ne peut pas fonder sa décision uniquement, ou de façon déterminante, sur des témoignages anonymes. En effet, dans cette situation, le salarié accusé, se trouve dans l'impossibilité d'être confronté aux témoins. Le droit à la défense n'est donc pas respecté.

Ce qui change au 1^{er} octobre ...

Les cotisations salariales pour l'assurance chômage, déjà passées de 2,4% à 0,95% en janvier, disparaissent complètement.

Les tarifs réglementés du gaz appliqués par Engie à 4,5 millions de ménages vont augmenter en moyenne de 3,25% en octobre.

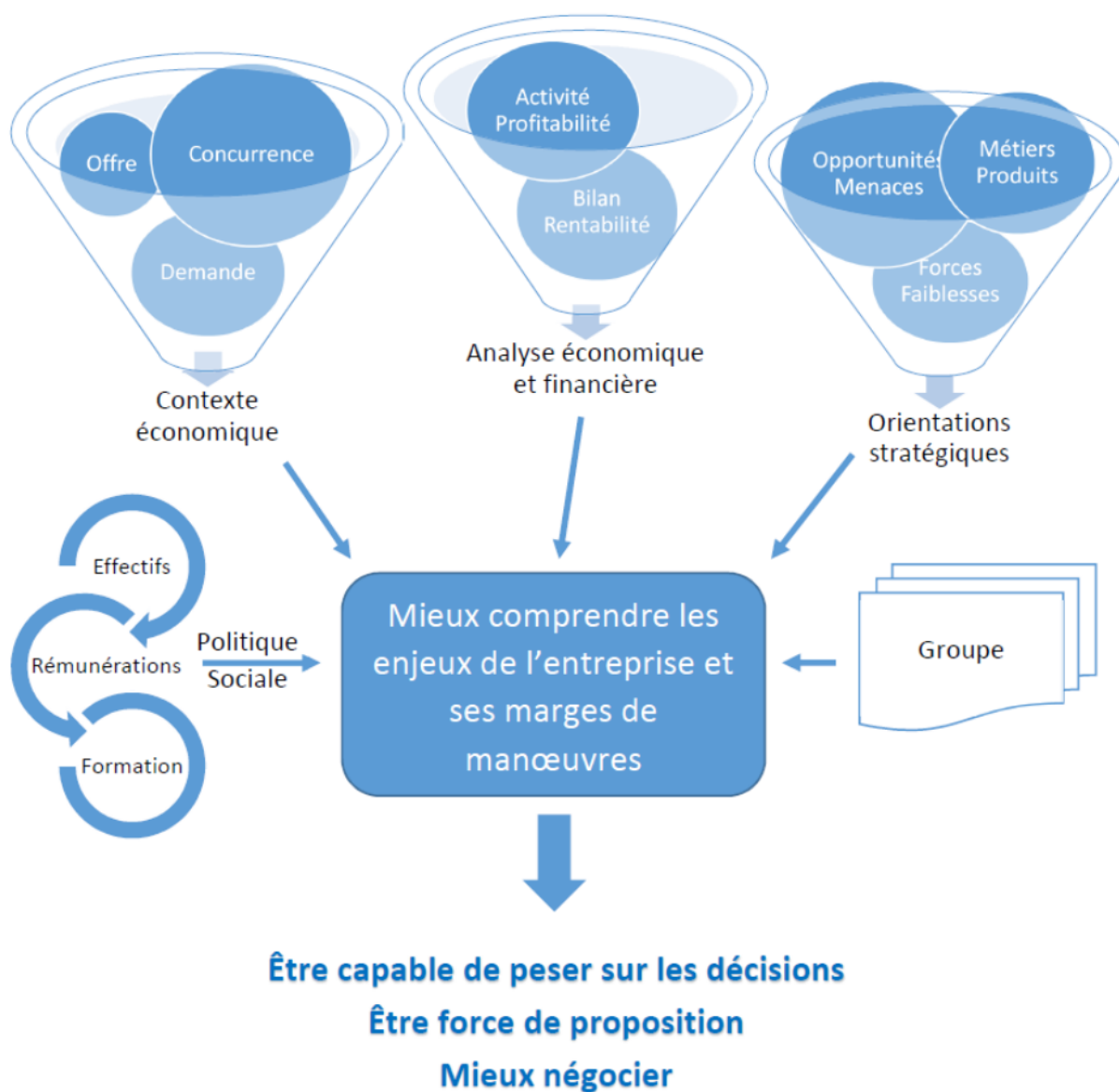


La dématérialisation des marchés publics devient obligatoire à compter du 1^{er} octobre. Concrètement, les entreprises ou associations qui concourent à l'obtention un marché public d'un montant supérieur à 25 000 euros hors taxes devront transmettre leur candidature, ainsi que leurs demandes d'information, par voie électronique.

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

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 CE et du CSE (octobre 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

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



Toute l'actualité du CE et du CSE (octobre 2018)