

Comment bien négocier la mise en place du CSE ?

L'ordonnance « Macron » n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 organise la fusion en une seule instance représentative du personnel, les trois instances jusqu'à distinctes, à savoir, le comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le comité hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT).

Cette nouvelle instance unique du personnel se nomme comité social et économique (CSE). Sa mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, au plus tard, le 31 décembre 2019.

Dans un guide intitulé « Comité social et économique 100 questions-réponses », le Ministère du Travail précise que tous les accords relatifs au fonctionnement des anciennes instances du personnel cessent de produire effet à compter du premier tour des élections des membres du CSE. Il convient donc de tout renégocier !

Il faut d'abord négocier un nouveau protocole d'accord préélectoral (PAP) qui traitera des opérations électorales, de la mixité professionnelle et éventuellement de la modification du nombre de

sièges et du volume d'heures de délégation.

Il faut ensuite négocier sur la mise en place du CSE et de son fonctionnement. Ici, la vigilance sur un certain nombre de points est de mise...

Périmètre de mise en place du CSE

En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui fixe le nombre et le périmètre des établissements. Or, ce découpage peut ne pas correspondre à la réalité du fonctionnement réel de l'entreprise. Par accord d'entreprise, il est possible de déterminer le nombre et le périmètre des établissements. Les organisations syndicales doivent être force de proposition.

Les représentants de proximité (RP)

La mise en place de représentants de proximité est stratégique !

La loi prévoit la possibilité de mettre en place des représentants de proximité (par accord d'entreprise). Cette mise en place est nécessaire, afin de faire « remonter » aux élus du CSE, les informations du terrain. Doivent être négociés le nombre de



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Passage du CE au CSE : c'est le moment de négocier !

Au 31 décembre 2019, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés seront dotées d'un comité social et économique (CSE).

Un nouveau protocole d'accord préélectoral doit être négocié, ainsi que le règlement intérieur du CSE.

L'erreur tant des élus que des dirigeants seraient de faire du « copier / coller » des règles de fonctionnement du CE.

Le passage au CSE est l'occasion d'engager un vrai dialogue social et de mettre en place un CSE « à la carte », propre à chaque entreprise.

RP, leurs attributions, les modalités de désignation, les moyens de fonctionnement (dont heures de délégation).

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La CSSCT indispensable dans de nombreux métiers !

Cette commission joue un rôle primordial en matière de prévention des risques. Sa mise en place n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 300 salariés. Il peut être très utile de la mettre en place, même dans les entreprises de moins de 300 salariés (secteur d'activité, pénibilité). En cas d'accord négocié avec les organisations syndicales, il faut déterminer le nombre de membres, les missions déléguées, les modalités de fonctionnement.

Les moyens du CSE

En l'absence d'accord d'entreprise, le nombre de membres du CSE et les heures de délégation sont fixés par décret, en fonction de la taille de l'entreprise. Nous vous invitons à négocier un accord plus favorable que la loi. En effet, les ordonnances « Macron » sont totalement insuffisantes ! Des mesures plus favorables doivent être envisagées...

Il faut « muscler » les heures de délégation...

Prévoir que les élus suppléants participent aux réunions du CSE. Prévoir des heures de délégation pour les représentants de proximité. Prévoir plus de réunions du CSE (que le nombre prévu par la loi), en fonction de la taille de l'entreprise et des réalités économiques et sociales.

Prévoir des heures de délégation en plus pour le secrétaire et le trésorier.

Les heures prévues par la loi sont très insuffisantes !

Déterminer le nombre de commissions à créer et négocier les moyens attribués (nombre de membres, nombre de réunions, heures de délégation).



Limitation et durée des mandats

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandats successifs est limité à trois. Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, il est possible d'échapper à cette limitation si le protocole d'accord préélectoral en dispose autrement. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette limitation ne s'applique pas.

Il est possible de moduler la durée des mandats de deux à quatre ans. Nous vous conseillons de prévoir une durée de quatre ans, temps nécessaire, pour mener à bien de vraies actions.

Recours à un expert-comptable

Le CSE peut se faire assister d'un expert-comptable dans le cadre des trois grandes consultations annuelles : situation économique et financière, politique sociale et orientation stratégique. Attention à ce que l'employeur ne vous enferme pas dans des délais d'expertise trop courts (les délais fixés par la loi sont négociables) ou un nombre d'expertises limité. La situation économique et financière d'une

entreprise évolue très rapidement. Restez maître des événements !

Subventions versées par l'employeur au CSE

Le taux légal de la subvention de fonctionnement est fixé par la loi. Le taux de la subvention des œuvres sociales et culturelles (ASC) dépend de l'historique de l'entreprise. Vous pouvez toujours négocier des pourcentages supérieurs à la loi et aux pratiques antérieures !

Dans un contexte de « restriction » des augmentations de salaire, une négociation sur ce thème peut être un palliatif.

Formation des élus du CSE

La formation, une des clés du succès du mandat

Les élus ont droit, à chaque mandat, à une formation économique. Cette formation s'impute sur le budget de fonctionnement du CSE. Il peut être judicieux de négocier la prise en charge de la formation par l'employeur. L'employeur a tout intérêt à avoir en face de lui, des élus formés, pour un dialogue social dynamique et de qualité.

La mise en place du CSE (comité social et économique) ne s'improvise pas ! La loi ne fait que définir les grandes lignes, tout est ouvert à la négociation. Les organisations syndicales (ou les élus des anciennes instances du personnel) doivent s'emparer de ce sujet, bien en amont des élections, afin de peser dans la négociation. Ne vous laissez pas enfermer par l'employeur et soyez force de propositions !

Expertise des risques psychosociaux : rôle du CSE

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail.

Les risques psychosociaux peuvent être le résultat du stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ; des violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel ; des violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés ; et le syndrome d'épuisement professionnel.

Dans une étude de novembre 2016, la DARES a publié une étude sur les

risques psychosociaux. Il ressort de cette étude, que 31% des actifs occupés déclarent devoir cacher ou maîtriser leurs émotions et 47% des actifs occupés estiment qu'ils doivent « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur travail. Au moins 64% des actifs occupés déclarent être soumis à un travail intense ou subir des pressions temporelles. Enfin, 64% des actifs occupés déclarent manquer d'autonomie dans leur travail.

Six facteurs des risques psychosociaux peuvent être mis en évidence :

- les exigences au travail,
- les exigences émotionnelles,
- le manque d'autonomie et de marges de manœuvre,
- des faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches,

- des contraintes de rythme de travail,

- les mauvais rapports sociaux et relations de travail.

Le comité social et économique (CSE) a un rôle important à jouer dans la lutte contre les RPS. Il peut notamment recourir à un Expert agréé ou habilité afin d'identifier, de prévenir et de combattre ceux-ci. Le CSE a totale liberté dans le choix de l'Expert. Il doit officiellement le nommer lors d'une réunion plénière.

Les frais de la mission d'expertise sont totalement à la charge de l'employeur en cas de risque grave avéré.

L'existence d'un motif économique n'exclut pas le recours à la rupture conventionnelle collective

Une des nouveautés introduites par les ordonnances Macron est le dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC). La RCC permet de mettre en place des départs volontaires en dehors du régime du licenciement économique.



Ce dispositif très récent n'avait pas donné lieu à ce jour à contentieux.

La Cour administrative d'appel de Versailles vient de rendre un premier arrêt.

Cette Cour confirme que l'absence de consultation du CE/CSE n'est pas de nature à entraîner l'annulation de la décision de validation de la Direccte. En effet, la législation relative à la RCC n'impose qu'une information du CE/CSE, dont les modalités doivent être fixées dans l'accord collectif portant sur la RCC.

Dans l'affaire en question, les requérants invoquaient également, l'existence d'une fraude au PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) dans la mesure où la direction justifiait son projet par des raisons économiques.

La Cour rejette cette demande : si un motif économique n'est pas exigé par la loi pour recourir à la RCC, inversement l'existence d'un tel motif n'exclut pas en soi le recours à la RCC.

Cour d'appel 14 mars 201

Covoiturage avec un véhicule de fonction, attention danger !

Un salarié utilise son véhicule de fonction pour faire du covoiturage sur le site « Blablacar ». Il est licencié par son employeur pour faute. Le salarié conteste cette sanction invoquant le caractère disproportionné, par rapport à la faute.

La Cour d'appel donne raison à l'employeur.



En effet, dans le règlement intérieur de l'entreprise étaient précisées les conditions d'utilisation des véhicules de fonction, notamment en précisant que le transport de voyageurs à titre onéreux était interdit.

La Cour estime que dans ce cas de figure, le salarié non couvert par l'assureur de l'employeur, faisait courir aux passagers un risque.

Barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse : affolement au ministère de la Justice ?

Depuis l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017, l'article L 1235-3 du Code du travail fixe un barème de l'indemnité à la charge de l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le montant est compris entre un minimum et un maximum, variant en fonction de l'ancienneté du salarié.

Ce barème avait soulevé la polémique. En effet, celui-ci aboutissait à traiter tous les litiges aux prud'hommes de la même façon (sans tenir compte des spécificités de chaque affaire) et à déposséder les juges de leur pouvoir d'appréciation.

Le barème serait contraire au droit européen

Les conseils de prud'hommes de Troyes, d'Amiens et de Lyon ont écarté l'application du barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par les ordonnances «Macron».

De nouvelles décisions de conseils des prud'hommes (Paris et Agen) confirment cette position, d'écarter

le barème, toujours en invoquant le droit européen.

La réaction du ministère de la Justice est immédiate ! Celui-ci vient d'adresser une circulaire aux procureurs généraux pour leur demander de lui communiquer toutes les décisions ayant écarté ou retenu le barème d'indemnités.

Faut-il s'attendre à une contre-offensive du ministère dans les prochains mois ? Affaire à suivre...



En l'absence de clause de mobilité, pouvez-vous refuser votre mutation dans un autre bassin d'emploi à 80 Km de votre lieu de travail initial ?

Le contrat de travail d'un salarié ne stipulait aucune clause de mobilité. Le lieu de travail du salarié était situé à Châteauneuf de Gadagne, département de Vaucluse.

Le nouveau lieu de travail voulu par l'employeur était situé à Aix en Provence, département limitrophe des Bouches du Rhône, distant de plus ou moins 80 kilomètres selon les itinéraires et accessibles en plus ou moins une heure.

Il est constant que Châteauneuf de Gadagne est dans le bassin d'emploi d'Avignon, non dans celui d'Aix en Provence.



Le salarié a été licencié pour avoir refusé de rejoindre son nouveau lieu de travail. Contestant cette mesure, il a saisi la juridiction prud'homale.

Pour la Cour de cassation, le nouveau lieu de travail était distant de 80 km du précédent et n'appartenait pas au même bassin d'emploi, la cour d'appel qui a fait ressortir qu'il ne se situait pas dans

le même secteur géographique, a légalement justifié sa décision de dire et juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 février 2019, 17-24.094

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

*Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale*

<http://www.rocheblave.com>

Êtes-vous victime d'un accident du travail si vous vous blessez en chahutant avec un collègue de travail pendant votre pause déjeuner ?

En vertu de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Un salarié qui travaillait à la rénovation de la toiture d'une résidence secondaire, en compagnie de deux autres ouvriers, s'est, au retour de sa pause déjeuner, emparé d'un arc et d'une flèche dans la grange où les ouvriers entreposaient leur matériel et

l'utilisant, a blessé accidentellement un autre salarié à la tête.

Pour dire que l'accident survenu ne pouvait être considéré comme un accident du travail, la Cour d'appel a énoncé que l'accident, s'il s'est produit sur le lieu de travail et pendant la journée de travail, n'a manifestement aucun lien avec l'exécution du contrat de travail ; les juges ont ajouté que les deux salariés impliqués revenaient de leur pause déjeuner et n'avaient pas encore repris leur activité, qu'ils se sont amusés à chahuter, que M. X... a envoyé de l'eau sur son collègue M. Y... et que celui-ci a alors pris l'initiative d'aller chercher un arc et

une flèche dans la grange du client, ces deux objets appartenant à ce dernier, étant complètement étrangers à la rénovation de la toiture en cours, et qu'ils ont été utilisés par M. Y... sans aucune autorisation; les juges en ont conclu que les blessures subies par M. X... ont donc une origine totalement étrangère au travail.





Pour la Cour de cassation, en se déterminant ainsi, alors que, est présumé imputable au travail, l'accident survenu, quelle qu'en soit

la cause, sur le lieu et dans le temps du travail, qui comprend le temps de la pause déjeuner, au préjudice d'un salarié dont il n'est pas rapporté la

preuve qu'il se soit soustrait à l'autorité de son employeur, et que la preuve que l'accident a eu une cause entièrement étrangère au travail n'était pas davantage rapportée, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision.

Cour de cassation, criminelle,
Chambre criminelle, 5 mars 2019,
17-86.984

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

*Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale*

<http://www.rocheblave.com>

INFOS EXPRESS

Reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte doit comporter la date de sa signature pour faire courir le délai de dénonciation au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur. Il n'est pas nécessaire que cette date soit écrite de la main du salarié dès lors qu'elle est certaine.

Cassation sociale 20 février 2019

Demande d'une réunion extraordinaire du CSE

Une réunion supplémentaire du CSE peut être demandée par la majorité des membres du CSE. Pour apprécier cette majorité, seuls sont pris en compte les élus titulaires. Les élus suppléants et les représentants syndicaux au CSE ne sont pas comptés. C'est ce principe que vient de poser la Cour de cassation.



Cassation sociale 13 février 2019

Réforme de la justice

Une réforme de la justice sera mise en œuvre en 2020. Les tribunaux d'instance (TI) et de grande instance (TGI) seront fusionnés. En matière de contentieux électoral aux élections professionnelles, la représentation des parties par un avocat sera obligatoire.

Toutes les décisions de justice seront publiées sur internet.

Les véhicules de fonction préférés des Français

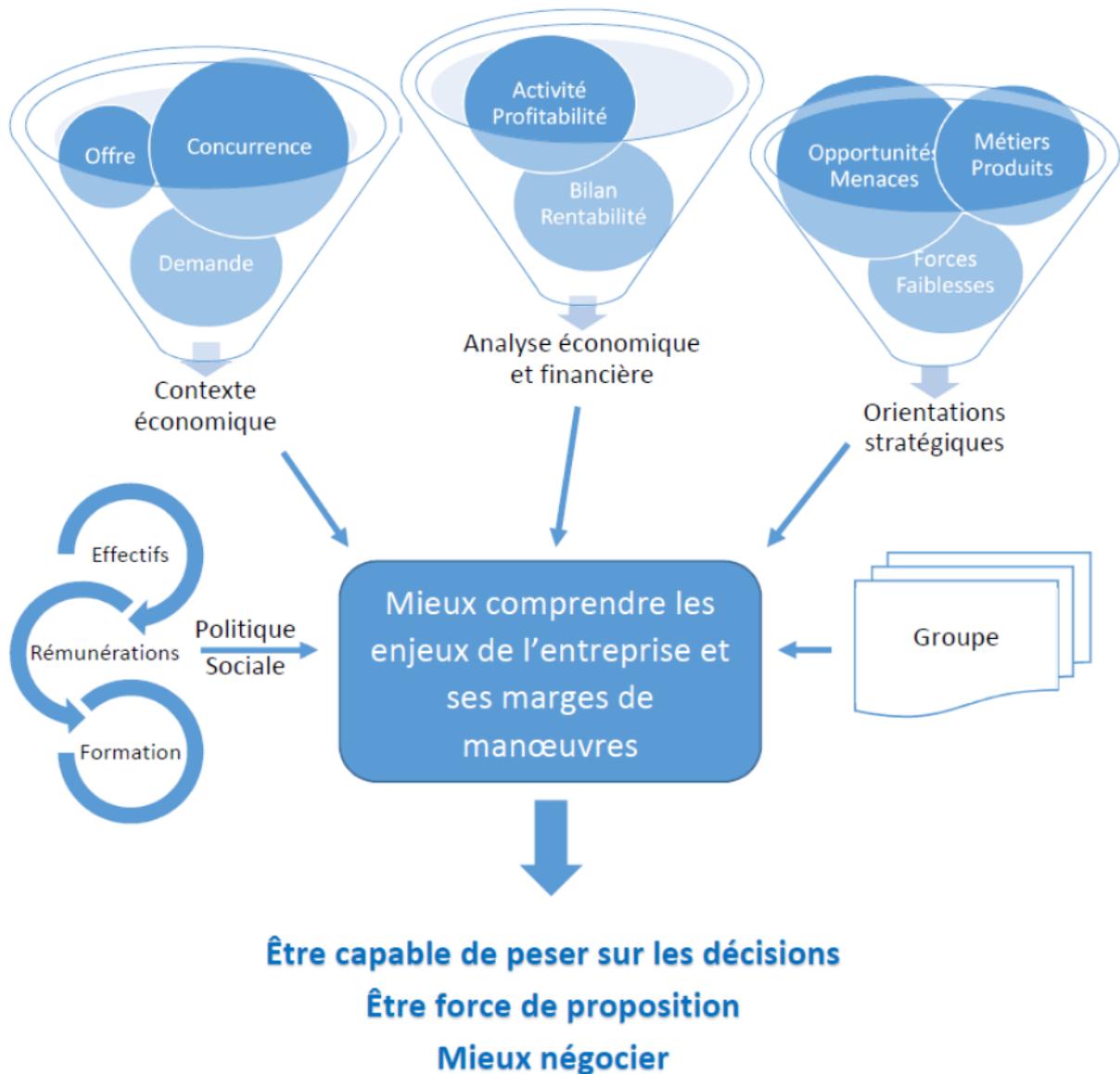
L'Observatoire du Véhicule d'Entreprise (OVE, fondé par BNP Paribas et le loueur Arval) tient chaque année un palmarès des véhicules d'entreprise. Les véhicules français dominent très largement ce classement. La vedette est la Peugeot 3008 diesel avec près de 30 000 ventes, suivie de la Renault Clio diesel et de la Peugeot 308 diesel. Le diesel reste l'énergie privilégiée, bénéficiant d'une fiscalité avantageuse pour les entreprises : pour les véhicules non utilitaires (récupérer 80 % de la TVA sur le diesel en 2018, pour 20 % seulement pour l'essence).



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

Séminaire CEOLIS du 12 au 14 septembre 2019 à DIJON

La partie « travail »...

Le règlement intérieur du CSE : comment le rédiger ?

Budgets du CSE : ce qui change

Consultations annuelles du CSE : comment les réussir ?

Programme
détaillé sur
simple
demande :
contact@groupe
-ceolis.fr



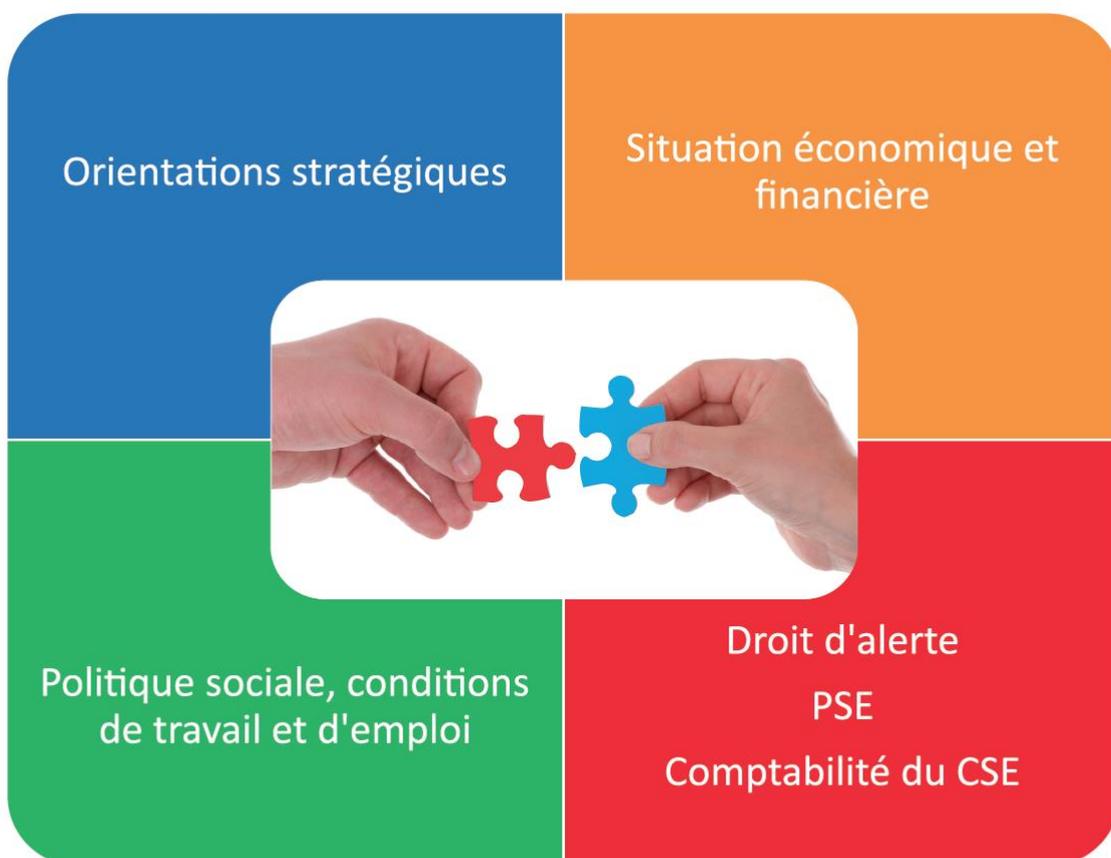
La partie « détente » ...

Soirée dégustation vins de Bourgogne et produits régionaux

Découverte du patrimoine de Dijon

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35