



Toujours plus d'inégalités, le rapport accablant d'OXFAM !

Oxfam est une organisation internationale de développement qui a pour objectif de mobiliser le pouvoir citoyen contre la pauvreté. Oxfam travaille dans plus de 90 pays afin de trouver des solutions durables pour mettre fin aux injustices qui engendrent la pauvreté.

Oxfam vient de publier un rapport « **Partager la richesse avec celles et ceux qui la créent** ».

Ce rapport dénonce les dérives de la mondialisation et du capitalisme poussées à l'extrême.

82 % des richesses créées en 2018 ont profité à 1 % des plus riches !

Le système actuel permet à une toute petite minorité d'accumuler d'immenses richesses :

- Apparition dans le monde d'un nouveau milliardaire tous les deux jours,
- Le patrimoine des milliardaires a augmenté en moyenne de 13 % par an depuis 2010, soit six fois plus que la rémunération des salariés (+ 2% par an),
- quatre jours suffisent aux PDG des grandes marques mondiales

pour gagner ce qu'une ouvrière de la confection bangladaise gagne au cours de sa vie.

Ces chiffres donnent le tournis et démontrent, s'il en était besoin, que le système capitalisme mondial a perdu la raison. Ce système défaillant enferme les plus vulnérables dans la pauvreté.

La France championne des dividendes

La France n'échappe pas à ce phénomène. Les 10 % les plus riches détiennent plus de la moitié de la richesse nationale ! La richesse des milliardaires français a été multipliée par trois en 10 ans. La France est la championne d'Europe en matière de distribution de dividendes.

Face à cette situation, les politiques semblent bien impuissantes. L'évasion fiscale perdure, les écarts de richesses se creusent.

Oxfam demande au Président de la République d'adopter les mesures suivantes :

- Partage équitable des richesses créées dans l'entreprise entre



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial Rénovation du dialogue social, vraiment ?

La réforme « Macron » des instances représentatives du personnel avait été présentée comme nécessaire pour améliorer le dialogue social.

A l'époque, syndicats de salariés et spécialistes du droit social s'inquiétaient, d'un risque d'affaiblissement du poids des élus du personnel, avec la mise en place du CSE.

Aujourd'hui, ces craintes sont confirmées. Le dialogue social perd en intensité et le désengagement des élus est réel... C'est le comité de suivi des ordonnances « Macron » qui le dit.

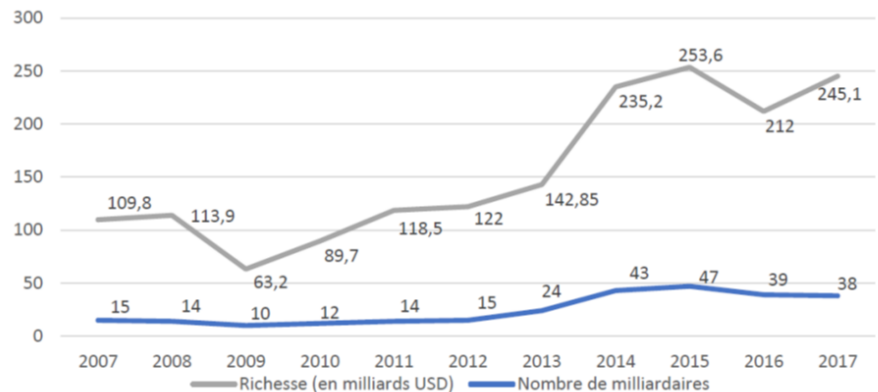
Pourtant, le mouvement des gilets jaunes démontre que le dialogue social est nécessaire.

dirigeants, actionnaires et salariés,

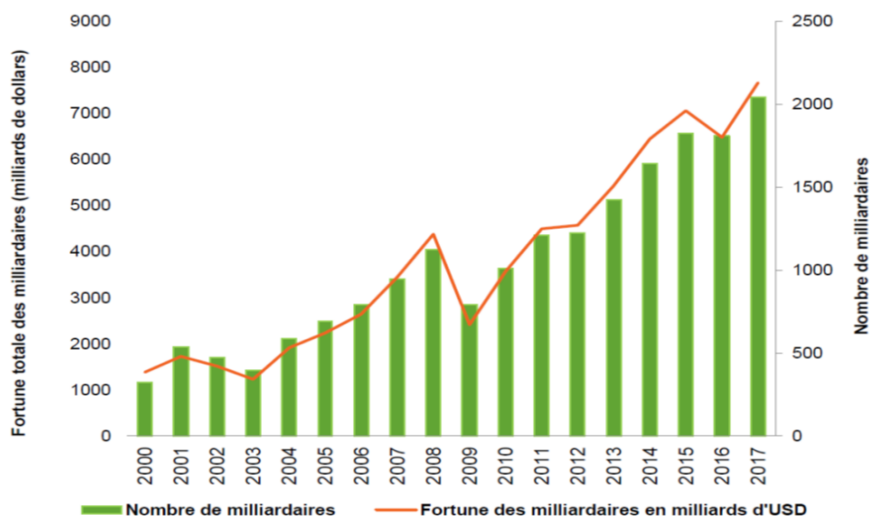
- Renforcement des mesures de lutte contre l'évasion fiscale,
- Redistribution équitable des richesses par la défense d'un

système fiscal juste et progressif.

Evolution du nombre de milliardaires français et leur richesse cumulée (en milliards dollars USD)



Graphique 1 : Nombre et fortune des milliardaires, 2000-2017



Rénovation du dialogue social : vers un échec des ordonnances Macron ?

Les ordonnances du 22 septembre 2017, dites « ordonnances Macron » avaient pour ambition de rénover le dialogue social et d'apporter plus de flexibilité dans le droit du travail. Au total, 117 mesures sont entrées en vigueur. Elles traitent de nombreux sujets comme la démission, le plafonnement des indemnités prud'homales, les délais de recours aux prud'hommes, la rupture conventionnelle collective, la réforme du compte pénibilité, etc.

Une des mesures phares de ces ordonnances est la mise en place du

comité social et économique (CSE), dans toutes les entreprises, et ce, au plus tard le 31 décembre 2019.

Ces ordonnances ont donné lieu à de nombreuses manifestations des salariés, pendant plusieurs mois. Ceux-ci craignant un affaiblissement du rôle des instances représentatives du personnel et une détérioration du dialogue social dans l'entreprise.

Ces craintes étaient-elles justifiées ?

Le comité d'évaluation des ordonnances vient de remettre son

premier rapport. Le bilan est pour le moins mitigé et malheureusement, les craintes des salariés sont confirmées !

La mise en place du CSE fragilise le dialogue social

Les auteurs du rapport constatent une faible dynamique, qui, si elle est durable, sera préjudiciable au dialogue social. Les acteurs du dialogue social (employeurs et élus du personnel) ne se sont pas emparés du sujet du comité social et économique.

Côté employeur, la mise en place du CSE est avant tout l'occasion de simplifier et de réduire le coût des instances représentatives du personnel. La plupart des entreprises font une application à minima des dispositions légales relatives au CSE. Les entreprises qui profitent de la mise en place du CSE pour rénover le dialogue social et impulser une nouvelle dynamique sont très minoritaires.

Du côté des représentants des salariés, le constat est très amer : baisse des moyens, réduction du nombre d'élus, dialogue social appauvri. Ils jugent la négociation

sur la mise en place du CSE, totalement déséquilibrée, au profit de l'employeur. Ils se sentent désemparés, faute d'accompagnement et de conseil.

Vers un désengagement massif de l'implication des élus ?

Le risque est d'aboutir à un désengagement massif des élus du personnel, débouchant sur l'absence d'interlocuteur pour les employeurs.

La négociation collective en sortirait affaiblie, contrairement à l'objectif

qui était affiché par le gouvernement.

Contestation, absence de dialogue, absence d'interlocuteur. Cela ne vous rappelle rien ? Si, le mouvement des gilets jaunes !

En conclusion, le comité d'évaluation note que les accords CSE sont hétérogènes et peu innovants et que le dialogue partagé est inexistant.

Cette réforme présentée comme innovante et devant améliorer le dialogue social est sur le point d'échouer...

Qui a accès aux documents comptables du CSE/CE ?

Des élus d'une organisation syndicale après s'être vus opposer, par le secrétaire du comité d'entreprise (CE) élu d'un autre syndicat, un refus d'entrer dans des locaux où étaient stockés des documents et archives du comité d'entreprise ont saisi le juge en référé. Ils souhaitent pouvoir consulter les pièces comptables.

Le juge des référés donne partiellement raison au droit des requérants à consulter les archives et les documents administratifs et financiers. Il autorise la consultation des documents, mais uniquement dans un créneau précis (les mardis de 14 h à 16 h et l'avant-veille de toute réunion de l'instance ou de ses commissions).

La Cour de cassation casse la décision : il ne revient pas au juge de limiter l'exercice par certains membres de l'instance du droit à consultation des documents. Le juge des référés ne peut par conséquent valablement limiter le droit à consultation des documents.



Cette solution qui concerne un comité d'entreprise nous semble transposable au comité social et économique (CSE).

Le CE comme le CSE détermine dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés. C'est dans ce cadre que

l'instance peut préciser l'accès à ses archives et ses documents.

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire. Il est établi par écrit. Son contenu n'est pas listé par le Code du travail. Les élus disposent donc d'une certaine latitude dans la rédaction.

Dans le silence de ce document, il n'appartient pas au juge de venir limiter l'exercice du droit d'accès aux documents à certains élus de l'instance. Le juge des référés ne peut limiter le droit à consultation des documents et venir empiéter sur le champ du règlement intérieur.

On rappelle que l'employeur comme tous les autres membres du comité social et économique a accès aux archives et documents comptables dudit comité. Il peut prendre une copie des documents à ces frais.

Le barème d'indemnités pour licenciement abusif censuré par les prud'hommes

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».

Depuis l'ordonnance 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 conseil de prud'hommes du Mans puis celui de Troyes viennent de se prononcer sur ce nouveau dispositif, en s'appuyant sur :

- l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, selon lequel, si les juges « arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner

ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée » ;

- l'article 24 de la charte sociale européenne qui prévoit que, « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs licenciés sans motifs valables à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée ».

Le conseil de prud'hommes de Troyes juge, que le barème d'indemnités est contraire à la convention précitée de l'OIT et ajoute qu'il viole, par ailleurs, la charte sociale européenne.

Il retient deux arguments à l'appui de cette décision :

- d'une part, le juge considère que l'article L 1235-3 du Code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi ;
- d'autre part, il estime que ce barème ne permet pas non plus d'être dissuasif pour les employeurs qui souhaiteraient licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié et qu'il est donc en porte-à-faux avec une décision du comité européen des droits sociaux (CEDS),

organe en charge de l'interprétation de la charte.

Le barème de l'indemnité avantage plus les fautifs que les victimes

Le conseil de prud'hommes en conclut que ce barème sécurise davantage les fautifs que les victimes et est inéquitable.

Dans l'espèce jugée par le conseil de prud'hommes de Troyes, l'application du barème est donc écartée. Le salarié ayant obtenu la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur s'est vu accorder 9 mois de salaire à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ayant 2 ans d'ancienneté, il n'aurait pu prétendre au maximum, en application de ce barème, qu'à une indemnité de 3,5 mois de salaire.

Les conseils de prud'hommes d'Amiens et de Lyon ont ensuite écarté à leur tour l'application du barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans une décision du 19 décembre 2018, le juge d'Amiens estime que l'indemnité de 0,5 mois de salaire à laquelle le salarié pouvait prétendre en application de ce barème, compte tenu de sa faible ancienneté et de l'effectif de l'entreprise inférieur à 11 salariés, ne peut être considérée comme étant appropriée et réparatrice de son licenciement abusif. Il en conclut que notre droit est contraire à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT signée par la France.

Dans une décision rendue 2 jours plus tard, le conseil de prud'hommes de Lyon, sans même faire expressément référence au barème, accorde à un salarié, dont le contrat avait été abusivement rompu au bout d'un seul jour, une indemnité égale à 3 mois de salaire. Il juge en effet que l'indemnisation doit être évaluée à la hauteur du préjudice subi conformément à l'article 24 de la charte sociale européenne.



Le barème obligatoire d'indemnités pour licenciement sans cause réelle

et sérieuse était présenté comme l'une des mesures devant sécuriser les ruptures du contrat de travail. Au vu de ces premières décisions rendues par les juges, il n'en est rien !

Égalité salariale femmes / hommes : les nouvelles obligations des entreprises

Selon les chiffres publiés par la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques), les écarts de rémunération femmes / hommes, malgré des améliorations, restent importantes. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de 9 % à travail égal et de 25 % sur l'ensemble de la carrière.



Depuis une vingtaine d'années, plusieurs dispositions législatives ont eu comme objectif de réduire cet écart.

Des contraintes seront imposées aux entreprises « mauvais élèves »

Avec le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, face à une situation toujours inégalitaire, le législateur

décide de contraindre, cette fois, les entreprises « mauvais élèves » à supprimer ces écarts.

À compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises de plus de 250 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2020, les entreprises de 50 à 250 salariés devront suivre des indicateurs sur l'égalité salariale.

L'employeur détermine des objectifs de suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. L'employeur publie des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'employeur publie les indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de poste équivalent,
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes,

- L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes,
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris,
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, l'employeur publie les indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de poste équivalent,
- L'écart des taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes,
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une

augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris,

- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations,

Ces indicateurs doivent être portés à la connaissance des salariés. Ils doivent également figurer dans la base de données économiques et sociales (BDES). Il faut rappeler que cette BDES constitue le socle des consultations récurrentes (situation économique et financière, politique sociale et orientations stratégiques), utilisée par le comité social et économique (CSE), pour émettre ces avis.

Lorsque les écarts constatés dans les indicateurs sont inférieurs à certains seuils, l'employeur se doit de négocier (dans le cadre de l'égalité professionnelle) sur des mesures de correction, visant à les atténuer. En l'absence d'accord, c'est l'employeur lui-même qui met en place un plan d'action.

Des sanctions pécuniaires sont prévues pour les employeurs qui n'agiraient pas.

Vos activités sportives, de jardinages, associatives, de loisirs... peuvent-elles vous priver de vos indemnités journalières ?

Oui, si ces activités n'ont pas été expressément et préalablement autorisées par votre médecin traitant.

Il résulte de l'article L. 323-6 du code de la sécurité sociale que le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour l'assuré de s'abstenir de toute activité non expressément et préalablement autorisée.

Pour ne pas être privé des indemnités journalières, il appartient à l'assuré de prouver que les activités accomplies ont été autorisées par son médecin traitant.

À défaut, l'assuré manque à son obligation de s'abstenir de toute activité non autorisée.

La caisse est alors justifiée à réclamer à l'assuré la restitution des indemnités journalières versées.

Attention : la prescription de « sorties libres » n'équivaut pas à l'autorisation expresse et préalable de participation à des activités.

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 9 décembre 2010, 09-16.140



Exemples d'activités ayant privé des assurés de leurs indemnités journalières car non expressément et préalablement autorisées par le médecin traitant (liste non exhaustive) :

- Des activités de conseiller municipal

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 15 juin 2017, 16-17.567

- La participation à des activités en milieu associatif

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 15 juin 2017, 16-17.567

- Tailler une vigne dans son jardin

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 octobre 1988, 86-14.256

- La participation à des représentations publiques d'un spectacle musical

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 9 avril 2009, 07-18.294

- La participation à une compétition sportive

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 9 décembre 2010, 09-16.140

- L'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat

Cour de cassation, Chambre mixte, 21 mars 2014, 12-20.002 12-20.003

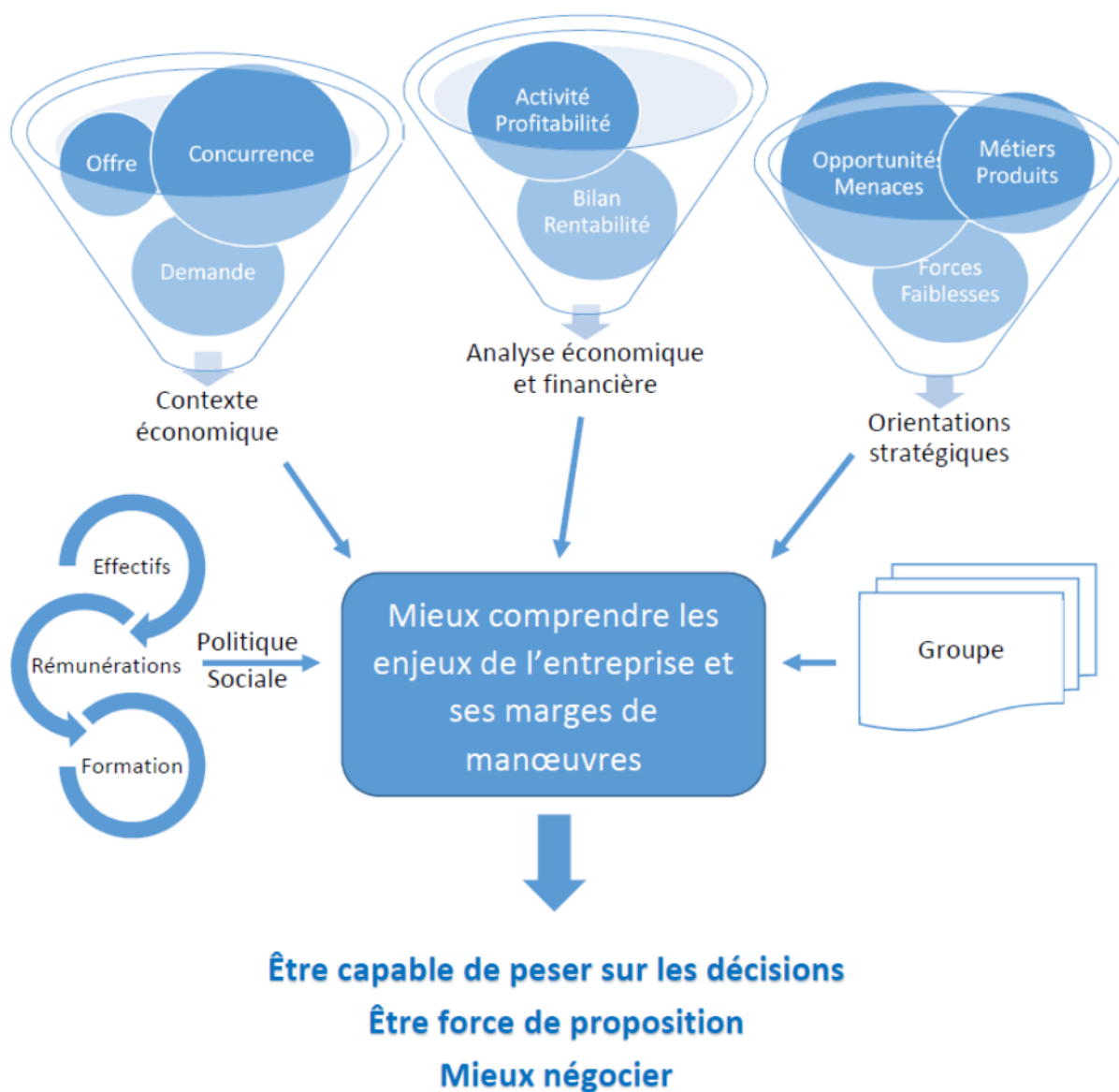
Éric ROCHEBLAVE

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

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)



CEOLIS est
organisme de
formation agréé



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis



EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - 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



Toute l'actualité du CSE (février 2019)