



Rôle du CSE à l'assemblée générale des actionnaires de l'entreprise

Réunie au moins une fois par an pour approuver les comptes de l'entreprise, l'assemblée générale ordinaire annuelle (AGO) des actionnaires est le lieu où se votent des résolutions importantes pour la vie de l'entreprise.

L'arrivée du mois de juin marque, pour la plupart des entreprises, la tenue de cette assemblée.

Quel est le rôle du comité social et économique (CSE) lors de cette AGO ? Quels documents doivent être remis aux représentants du comité social et économique de l'entreprise ?

Les élus du personnel manquent souvent d'information sur ces questions...

Dans le cadre de sa mission d'assurer une expression collective des salariés, les élus du CSE doivent s'intéresser à cette assemblée, et avoir un rôle actif.

Dans les sociétés commerciales, deux membres du comité social et économique, désignés par le comité peuvent assister aux assemblées. Un appartient à la catégorie des cadres, techniciens et agents de maîtrise ;

l'autre à la catégorie des employés et ouvriers.

Nota : dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend au moins un administrateur ou un membre élu ou désigné par les salariés, un seul membre titulaire du comité peut assister aux assemblées générales.

Attention : dans de nombreuses sociétés essentiellement familiales ou filiales de groupe, les assemblées se tiennent « sur le papier ». L'absence de tenue de ces assemblées et donc l'absence de possibilité pour le CSE d'y déléguer deux représentants constitue un délit d'entrave. L'AGO doit se tenir réellement. Soyez vigilants !

Les représentants du comité social et économique à l'assemblée générale ne disposent pas d'un droit de vote. Ils ont un rôle d'écoute et d'information à destination des autres membres du CSE. Ils peuvent être entendus, s'ils en font la demande, lors de toute délibération nécessitant un vote à l'unanimité des actionnaires.

L'employeur doit communiquer au comité social et économique, avant



Didier FORNO
Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Dans une fusion, 1+1 ne fait jamais 2 !

A chaque projet de fusion entre grands groupes, les politiques français promettent des lendemains qui chantent avec de nombreuses créations d'emplois.

Les exemples dans l'histoire économique française sont nombreux.

Après ALSTOM et le résultat que l'on connaît... RENAULT.

« Cette fusion a du sens, créera de la valeur... » dit nos dirigeants.

Les hommes politiques (par naïveté ou obsédés par la courbe du chômage) oublient un « petit » détail : un des objectifs majeurs d'une fusion est de faire des économies de charges.

1 + 1 ne fait jamais 2 !

la tenue de l'assemblée générale, l'ensemble des documents obligatoirement transmis à ces assemblées.

Les membres du CSE ont droit aux mêmes documents que les actionnaires et aux mêmes dates.

Rappel : ces documents doivent être intégrés dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Documents à transmettre obligatoirement aux élus :

Société à responsabilité limitée (SARL) :

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe),
- Ordre du jour et projets de résolution,
- Rapport de la gérance,
- Rapport du commissaire aux comptes.

Société anonymes (SA) :

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat, annexe),

- Inventaire,
- Liste des administrateurs et liste des sociétés dans lesquelles ils exercent des fonctions de gestion, direction, administration ou surveillance,
- Ordre du jour et projets de résolution,
- Rapport du conseil d'administration,
- Rapport du commissaire aux comptes,
- Rapport spécial du commissaire aux comptes sur les conventions réglementées,
- Texte et exposé des motifs de résolutions proposées par les actionnaires,
- Liste et objet des conventions portant sur les opérations courantes significatives,
- Montant global certifié exact par le commissaire aux comptes des rémunérations

versées aux personnes les mieux rémunérées (5 ou 10 personnes selon l'effectif).

Les représentants du comité social et économique peuvent également obtenir, à tout moment, les comptes sociaux et les bilans des trois dernières années ainsi que les feuilles de présence et procès-verbaux des assemblées générales des trois dernières années.

Le comité peut demander l'inscription de projets de résolution à l'ordre du jour. Les résolutions sont soumises aux votes des actionnaires. Concernant cette demande, le comité doit délibérer, préalablement.

Le CSE peut également formuler toute observation écrite sur la situation économique et sociale. Les observations sont transmises aux actionnaires.



CSE et découpage des établissements distincts

Lors de la mise en place du CSE, un des points techniques importants à traiter par les élus du personnel, est le découpage des établissements. Cette question est essentielle, car elle détermine le niveau de la représentation du personnel.

Dans un arrêt récent (17 avril 2019), la Cour de cassation précise les règles applicables.

L'élection des membres du comité social et économique (CSE) a lieu au niveau de l'entreprise. Toutefois, dans les entreprises ayant plusieurs établissements distincts, la représentation du personnel s'effectue à deux niveaux, avec la mise en place de CSE d'établissements et d'un CSE central. Cette problématique des établissements distincts ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.



En principe, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord collectif, c'est-à-dire négociés par les syndicats majoritaires, sans possibilité de référendum. En l'absence de délégué syndical, l'employeur négocie directement avec les élus du CSE. Dans ce cas, l'accord doit être adopté à la majorité des membres titulaires du CSE.

En l'absence d'accord, l'employeur détermine lui-même le nombre et le périmètre des établissements. Dans ce cas, il doit prendre en compte l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, dans son découpage. Il doit, et c'est une obligation, porter à la connaissance des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales ayant constituées une section syndicale, sa décision. En l'absence de délégué syndical, c'est le CSE qui est destinataire de cette information.

Il faut préciser que ce découpage ne correspond pas systématiquement à des établissements physiques, mais peut regrouper plusieurs établissements. Ainsi, un établissement peut correspondre à une implantation géographique, à un regroupement de plusieurs services dépendants ou à une « business unit ». Une totale liberté est reconnue dans le découpage, dans le cadre de la négociation d'un accord collectif sur le sujet. Attention, ce n'est pas le cas, en cas de décision unilatérale de l'employeur.

En cas de découpage unilatéral par l'employeur, les parties prenantes (syndicats, élus du CSE) disposent d'un délai de 15 jours, pour contester la décision, en saisissant la DIRECCTE.



La DIRECCTE fixe alors le nombre et le périmètre des établissements distincts. Si le processus électoral est en cours, la saisine de la DIRECCTE suspend les élections jusqu'à ce que sa décision soit connue. Les mandats en cours sont donc prorogés.

La Cour de cassation apporte une précision importante sur la décision unilatérale de l'employeur : « ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Dans le cadre de la négociation, ne pas oublier la mise en place de représentants de proximité et la mise en place (obligatoire ou facultative) de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Le choc émotionnel d'une salariée lors d'un entretien avec son employeur, peut-il être reconnu en accident du travail ?

Oui !

L'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale dispose : « 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 ».



Les souffrances psychiques doivent, pour donner lieu à la reconnaissance d'un accident du travail, pouvoir être rattachées à un événement soudain, violent ou anormal.

Une salariée a soutenu avoir été victime d'un choc émotionnel très violent survenu dans le cadre d'un entretien d'évaluation conduit par le

responsable des ressources humaines de la société.

Le jour même et dans un temps très proche de la fin de l'entretien, la salariée s'est rendue au service des urgences du CHU et s'est vue délivrer un arrêt de travail.

Elle a le lendemain procédé à la déclaration d'accident du travail auprès de son employeur, son médecin traitant ayant établi un certificat médical initial d'accident du travail pour troubles anxio-dépressif et burn-out et prescrit un arrêt de travail

Les arrêts de travail ont ensuite été renouvelés jusqu'à l'avis d'inaptitude définitive et le licenciement.

Il apparaît ainsi que la salariée a souffert de troubles anxio-dépressifs pour lesquels elle a été soignée durant trois mois.

Elle ne présentait aucun antécédent à cette pathologie avant l'entretien et il n'est allégué d'aucune cause

totale et étrangère survenue entre celui-ci et la survenue de la décompensation anxieuse subie par la salariée.

Pour la Cour d'appel, il résulte de l'ensemble de ces éléments que le syndrome anxiodépressif pour lequel un arrêt de travail a été prescrit est bien la conséquence directe, quand bien même a-t-elle été constatée de manière différée, de l'entretien d'évaluation auquel il a été procédé par son supérieur hiérarchique.

L'accident est donc bien survenu au temps et au lieu du travail et la preuve d'une cause étrangère au travail n'est pas rapportée.

Cour d'appel, Caen, Chambre sociale, 3e section, 2 Mai 2019 – n° 16/02573

Éric ROCHEBLAVE

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

FORFAIT JOURS : Quel délai pour le contester et demander le paiement de vos heures supplémentaires ?

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. » (Article L3245-1 du Code du travail)



Un employeur a prétendu que le point de départ du délai de prescription de l'action en nullité d'une convention de forfait en jours, qui peut être engagée lorsque la convention est prévue par un accord collectif dont les stipulations n'assurent pas la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires, est la signature de la convention de forfait

La Cour de cassation a rejeté cette argumentation comme la Cour d'appel de Paris avant elle : « *contrairement à ce que soutient la société, la demande du salarié pour voir constater que la convention de forfait était nulle, en tout cas privée d'effet, n'est pas prescrite au vu de la date de saisine de la juridiction prud'homale et du fait que la clause litigieuse a continué à régir la relation*

contractuelle jusqu'au licenciement du salarié »

Pour la Cour de cassation, le salarié, dont la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires n'est pas prescrite, est recevable à contester la validité de la convention de forfait annuel en jours stipulée dans son contrat de travail.

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 mars 2019, 17-23.314 17-23.375

Éric ROCHEBLAVE

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

Certification des compétences des élus du personnel

Le ministère du Travail vient de créer une certification des compétences des élus du personnel et des salariés mandatés. Cette certification a pour objectif de valoriser le parcours des représentants du personnel, de reconnaître les compétences acquises, de créer des passerelles vers de nouvelles fonctions ou métiers.

Le parcours de certification est géré par l'AFPA (association pour la formation des adultes).

La certification s'adresse à toute personne ayant exercé un mandat syndical ou de représentant du personnel, au cours des cinq dernières années. L'accompagnement par l'AFPA s'articule autour d'ateliers et d'un

travail personnel du stagiaire d'environ trente heures.



Le candidat doit rédiger un dossier qui est présenté devant un jury le jour de l'examen.

Les certifications sont au nombre de six :

- Encadrement et animation d'équipe,
- Gestion et traitement de l'information,
- Assistance dans la prise en charge d'un projet,
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale,
- Prospection et négociation commerciale,
- Suivi de dossier social d'entreprise.

Cette certification peut être l'occasion pour le salarié d'évoluer professionnellement.

Les chèques-vacances : un succès qui ne se dément pas !

Les chèques-vacances permettent aux salariés bénéficiaires d'accéder à une offre très large de prestations dans le domaine des vacances et des loisirs.

Les chèques-vacances sont des titres de paiement. Ils permettent de régler certaines dépenses faites auprès d'organismes ayant signé une convention avec l'ANCV (Agence Nationale pour les Chèques Vacances).

Lancé en 1982, ce dispositif de coupons d'achat subventionnés a pour but de favoriser les départs en vacances pour le plus grand nombre de Français.

Plus de 4,4 millions de personnes ont bénéficié en 2017 de ce dispositif. Le montant total des chèques-vacances émis a atteint 1,63 milliard d'euros, soit une croissance de 2,5% par rapport à 2016 (source Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV).

Les titres de paiement prennent la forme de coupures de 10, 20, 25 ou 50 euros ou de « e-chèque-vacances » dématérialisés de 60 euros.

Les CSE (comités sociaux et économiques) et les CE (comités d'entreprises) estiment que le chèque-vacances correspond bien aux attentes des salariés et privilégient ce dispositif dans leurs arbitrages.

Il faut dire que c'est un système simple qui peut bénéficier à tous les salariés de toutes les entreprises, grandes, petites, privées, publiques.

Les chèques-vacances sont surtout utilisés pendant les congés d'été

pour payer l'hébergement, les transports et la restauration. Mais l'utilisation est plus large : parcs de loisirs, billets de train. En effet, ils peuvent être utilisés tout au long de l'année, et pas seulement pendant les périodes de vacances.



Le CSE ou le CE peut intervenir de deux manières :

- premièrement, en abondant sur le compte-chèques-vacances de l'employeur,
- deuxièmement, en attribuant lui-même les chèques-vacances, avec ou sans participation du salarié.

Le deuxième procédé est de loin le plus avantageux. Lorsque les chèques vacances sont intégralement acquis par le CSE ou le CE (sans participation de l'employeur), l'aide aux vacances qu'il attribue ainsi aux salariés de l'entreprise en fonction des critères qu'il détermine librement est totalement exonérée de cotisations et contributions sociales. Mais attention aux conditions

discriminatoires, dans le choix des règles d'attribution...

Le chèque vacances est devenu l'un des outils d'actions sociales, les plus utilisés. Les comités consacrent souvent une partie importante de leur budget social et culturel, au financement de cette aide.

Régime social applicable :

Lorsque le CSE ou le CE a acheté seul (sans participation de l'employeur) les chèques, ceux-ci ne sont soumis à aucune cotisation sociale ni CSG, ni RDS. En effet, cette participation ne constitue pas une rémunération, telle que définie par la Sécurité Sociale.

Attention, en cas de financement conjoint par l'employeur et le comité, et dans le cas où l'employeur est l'acquéreur, la participation du comité d'entreprise, constitue une rémunération soumise à cotisations. Il s'agit donc d'une option à ne pas retenir !

Sur quel budget imputer l'achat des chèques vacances ?

L'achat des chèques s'impute sur le budget des œuvres sociales et culturelles. De même, les frais de dossier s'imputent sur ce même budget.

Pour terminer, il est utile de rappeler que les chèques vacances sont nominatifs et qu'ils sont valables jusqu'au 31 décembre de l'année suivant l'année d'émission.

Un régime social favorable, une souplesse d'utilisation, le chèque vacances a encore de beaux jours devant lui !

Le fil d'actualité de Miroir Social

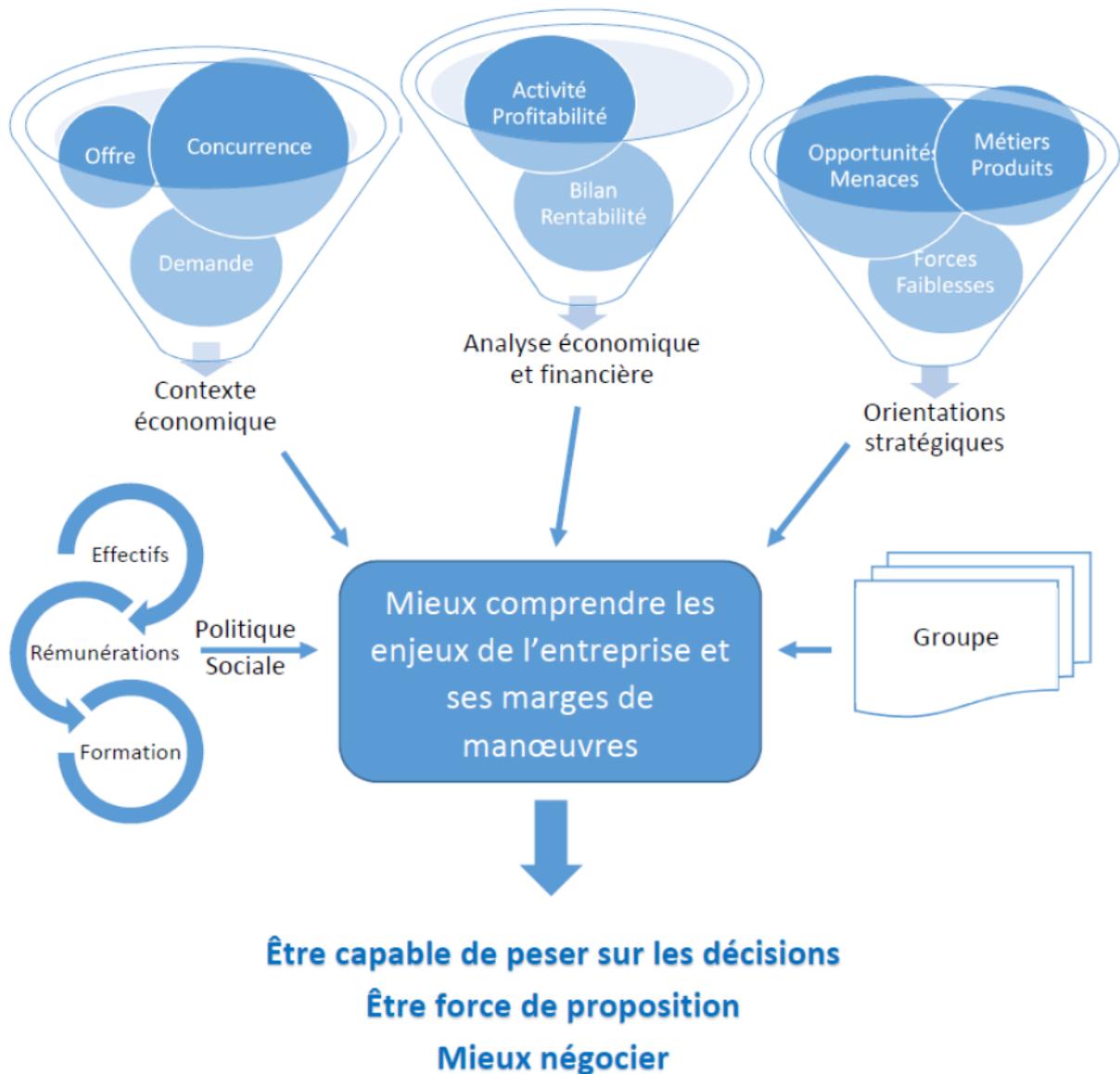
(Partenaire officiel de CEOLIS : www.miroirsocial.com)

<p>Carrefour : accord RCC L'accord signé par FO et la CFE-CGC prévoit jusqu'à 3 000 départs dont 1 230 suppressions de postes</p>	<p>Accord GPEC externe chez France Télévisions Accord de GPEC "de progrès" qui reprend le contre-projet de la CGT et remplace l'accord initial sur la RCC qui n'a pas trouvé sa majorité.</p>	<p>La cour administrative d'appel de Paris confirme la représentativité patronale de Plastalliance Le 1er avril 2019, la cour administrative d'appel de Paris a débouté la Fédération de la plasturgie et des composites qui contestait la représentativité patronale de Plastalliance, son concurrent.</p>
		
<p>Thales : accord d'anticipation 2019-2023 Le nouvel accord d'anticipation maintient les conditions de la gestion active de l'emploi (GAE) et conditionne par ailleurs la mise en place d'une rupture conventionnelle collective à un accord unanime.</p>	<p>Accord dépendance de Thales Thales a dénoncé le contrat de dépendance à cotisations définies porté par l'OCIRP depuis 13 ans pour passer à un régime à prestations définies portée par Malakoff Médéric Humanis.</p>	<p>Avenant à l'accord de 2012 sur le financement du paritarisme dans la plasturgie La Fédération de la plasturgie et Plastalliance, les deux organisations patronales de la plasturgie sont censées toucher 900 000 euros (800 000 pour la première, 100 000 pour la seconde) au titre de la gestion du paritarisme de la branche financée par une contribution de 0,05 % de la masse salariale de toutes les entreprises.</p>

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



LIBERTÉ • ÉGALITÉ • FRATERNITÉ
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

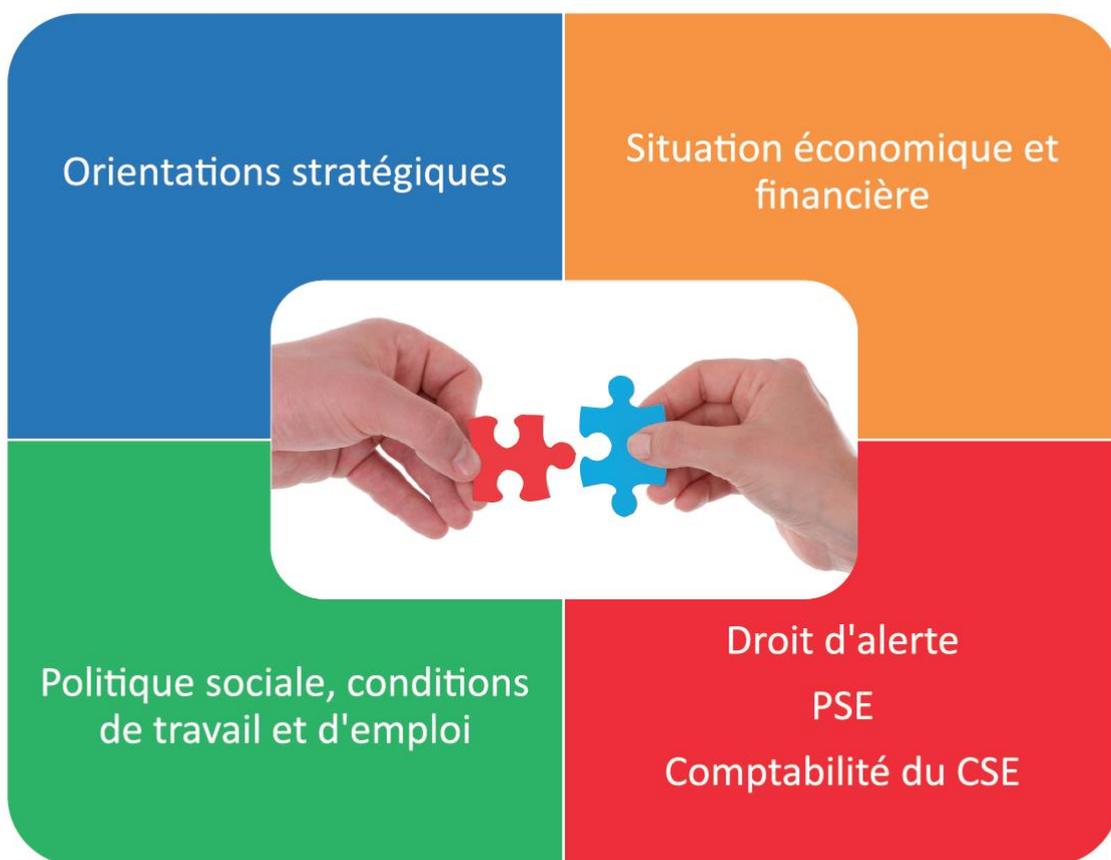
Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

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