



Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : les entreprises ont-elles joué le jeu ?

Suite au mouvement des gilets jaunes, le gouvernement a instauré une prime exceptionnelle en vue d'améliorer le pouvoir d'achat. Cette prime est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales, dans la limite de 1 000 euros par salarié.

Une prime de 1 000 euros exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu

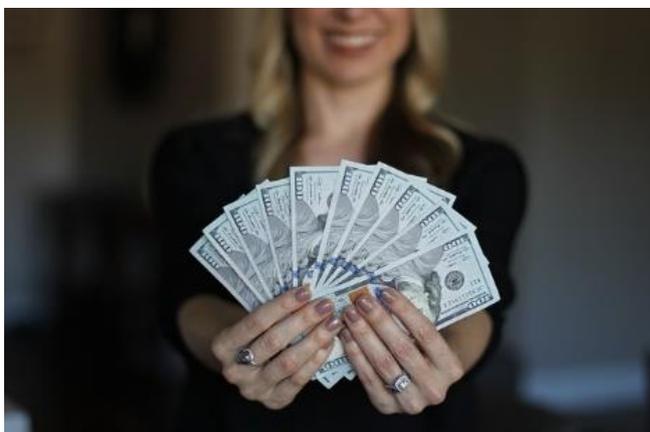
Les exonérations ne peuvent bénéficier qu'aux salariés dont la rémunération en 2018 était inférieure à 3 fois le SMIC annuel.

La décision de verser cette prime peut être prise de façon unilatérale par l'employeur, ou par accord d'entreprise. Le montant de la prime

peut être modulé entre les bénéficiaires, en fonction de critères tels que la rémunération des bénéficiaires, le niveau de classification, la durée du travail, etc.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Les entreprises ont-elles joué le jeu ?

L'ANDRH (association nationale des DRH) vient de publier une étude sur le sujet (www.andrh.fr).



Didier FORNO
Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Passage du CE au CSE : il faut anticiper !

Nous entrons dans la dernière ligne droite, de mise en place du comité social et économique (CSE).

En effet, au 1^{er} janvier 2020, au plus tard, toutes les entreprises auront mis en place cette nouvelle instance représentative du personnel.

Le passage entre le CE et le CSE n'est pas anodin. Il présente certaines difficultés techniques que les élus doivent anticiper.

Vous trouverez dans cette newsletter, un aide-mémoire sur les points de vigilance.

Bonne lecture

74 % des entreprises interrogées ont versé ou vont verser la prime de pouvoir d'achat :

Moins de 11 salariés	Entre 11 et 50 salariés	Entre 50 et 299 salariés	Entre 300 et 999 salariés	À partir de 1 000 salariés
80 %	62 %	67 %	81 %	79 %

Dans la grande majorité des cas (84 %), c'est l'employeur qui a décidé de façon unilatérale du versement de la prime. Ce versement n'a donc pas été l'occasion d'engager un dialogue social sur le sujet. C'est bien dommage...

Le montant moyen de la prime versée, est relativement homogène, selon la taille de l'entreprise :

Moins de 50 salariés	Entre 50 et 299 salariés	Entre 300 et 999 salariés	À partir de 1 000 salariés	Total
687 euros en moyenne	530 euros en moyenne	467 euros en moyenne	583 euros en moyenne	532 euros en moyenne
200 euros minimum	100 euros minimum	150 euros minimum	150 euros minimum	
1 000 euros maximum	1 000 euros maximum	1 000 euros maximum	1 000 euros maximum	

Globalement, la prime moyenne versée reste donc relativement modeste et, très loin du plafond des 1 000 euros.

Quelles sont les motivations des employeurs qui ont versé la prime ?

Ils évoquent le bon niveau de performance de l'entreprise, un coup de pouce aux salariés les moins payés, la création d'une dynamique positive, le régime social et fiscal

favorable et la volonté de montrer l'exemple.

Quelles sont les motivations des employeurs qui n'ont pas versé la prime ?

Ils évoquent des raisons budgétaires, des systèmes de primes et de bonus déjà en place et un dispositif (prime de pouvoir d'achat) qui ne correspond pas à la politique sociale de l'entreprise.

Que peut-on à ce stade tirer comme conclusion sur cette prime ?

Les entreprises, quelle que soit la taille, ont plutôt joué le jeu.

Mais au final, la prime moyenne reste modeste et ne résout en rien, le problème du pouvoir d'achat des ménages, apparu à l'occasion de la crise des gilets jaunes.

Passage du CE au CSE : anticipation, vigilance et bons réflexes !

D'ici le 1er janvier 2020, le CSE (comité social et économique) aura remplacé dans toutes les entreprises, les comités d'entreprise, les délégués du personnel et les CHSCT.

Le passage entre le CE (comité d'entreprise) et le CSE présente un certain nombre de difficultés, que les élus doivent anticiper, afin que la transition se déroule au mieux.

Le patrimoine est transféré de plein droit

La loi précise que l'intégralité du patrimoine du CE est transféré de plein droit au CSE, c'est-à-dire, sans qu'un acte juridique ne soit nécessaire. Ce transfert concerne les biens, les dettes, les contrats, les créances, etc.

Un certain flou subsiste !

Les ordonnances Macron à l'origine de la création du CSE sont très floues sur les modalités pratiques du passage du CE au CSE. S'agit-il d'une opération de fusion (le CSE absorbant le CE) ou la création d'une nouvelle instance ? Les textes sont muets.



D'après le Ministère du Travail, la très grande majorité des CSE ont opté pour la continuité de la personne civile et donc pour un

transfert par absorption du patrimoine du CE.

Il est fortement recommandé de procéder à un arrêté comptable des comptes du CE, à la date du 1er tour des élections du CSE, pour procéder à un inventaire du patrimoine qui sera transmis au CSE. Cet arrêté permet de procéder à un inventaire exhaustif pour avoir une vision claire des opérations à mener.

Se pose alors la question de l'affectation des réserves du CE au CSE. En clair, et c'est le cas qui nous intéresse ici : peut-on affecter tout ou partie des réserves de fonctionnement (budget des activités économiques et professionnelles) du CE aux réserves des œuvres sociales et culturelles du CSE ?

Il est possible de changer l'affectation du patrimoine

Les ordonnances MACRON prévoient la possibilité pour le CSE de décider d'une « affectation différente » de celle du CE.

Cette option (changement d'affectation des biens) semble donc envisageable. Il faudra dans ce cas que la décision fasse l'objet d'un vote en plénière du CSE.

Nous recommandons toutefois d'être très prudent sur ce sujet. En effet, le CSE doit pouvoir exercer son rôle économique dans de bonnes conditions. Nous recommandons aux élus de conserver un budget de fonctionnement significatif, pour pouvoir faire face à des situations difficiles nécessitant le recours à un Expert-comptable, un Avocat ou un consultant indépendant.

Le transfert de biens du budget des œuvres sociales et culturelles au budget de fonctionnement nous semble plus discutable et préjudiciable pour les salariés...

Le transfert du patrimoine du CE au CSE englobe les contrats que le CE avait signés. Il n'y a pas nécessité de résilier lesdits contrats ou de signer des avenants. Le transfert est de plein droit.

Pour les immeubles, il faut passer devant Notaire



Pour les immeubles transférés, il faudra passer devant Notaire pour enregistrer le nom du nouveau propriétaire, à savoir le CSE. Aucun droit ne sera payé à l'État, mais il faudra payer les honoraires du notaire pour la rédaction de l'acte. Dans l'acte notarié, le notaire retiendra comme valeur de l'immeuble, le prix de marché.

Lorsque le CE contrôlait des structures juridiques (par exemple associations sportives) il conviendra de réunir une assemblée générale extraordinaire, afin de voter le changement de dénomination et de désigner les nouveaux administrateurs.

Eviter de changer de compte bancaire !

Pour les comptes bancaires, il convient de demander à votre

chargé de clientèle de maintenir les comptes en l'état. En effet, le changement de comptes nécessiterait de modifier toutes les éventuelles domiciliations existantes... Un gros travail en perspective dans les CE comptant de

nombreux salariés et de multiples activités sociales et culturelles ! À éviter !

La transition entre le comité d'entreprise et le comité social et économique n'est pas une simple

formalité. Cette étape nécessite de l'anticipation et de la vigilance. L'Expert-comptable peut vous apporter tout son savoir-faire, dans cette étape qui peut être délicate.

Comité social et économique et protection des données (RGPD)

C'est un sujet dont peu d'élus se sont emparés et pourtant...

Dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles, le comité social et économique (CSE) est amené à collecter et à traiter de nombreuses informations personnelles sur les salariés (situation de famille, situation de santé, identité, etc.).



Le traitement de ces données est soumis à la réglementation générale relative à la protection des données (RGPD). Le règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données (RGPD), est un règlement de l'Union

européenne qui constitue le texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel. Il renforce et unifie la protection des données pour les individus au sein de l'Union européenne. Les principaux objectifs du RGPD sont d'accroître à la fois la protection des personnes concernées par un traitement de leurs données à caractère personnel et la responsabilisation des acteurs de ce traitement.

Le CSE doit alors de conformer à la réglementation. Il doit notamment s'assurer du consentement des salariés, sur le traitement des informations collectées et les informer de leurs droits. Le CSE doit mettre en place une procédure spécifique

appropriée pour démontrer que le traitement est conforme au règlement RGPD. Le CSE doit tenir un registre de traitement et prévoir des mesures pour assurer la confidentialité des données. Il convient de désigner un responsable RGPD.



La CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) préconise les six étapes suivantes, à mettre en place :

- Désigner un pilote (gouvernance des données personnelles),
- Cartographier les traitements de données personnelles et rédiger un registre,
- Identifier les actions à mener,
- Gérer les risques,
- Documenter la conformité pour assurer une protection des données.

En cas de non-respect de ces procédures, les sanctions financières peuvent être très lourdes.

Niveau record des ruptures conventionnelles en 2018 !

En vigueur depuis 2008, la rupture conventionnelle permet à un employeur et à un salarié en CDI de rompre le contrat de travail d'un commun accord. L'entreprise verse alors une indemnité de rupture dont

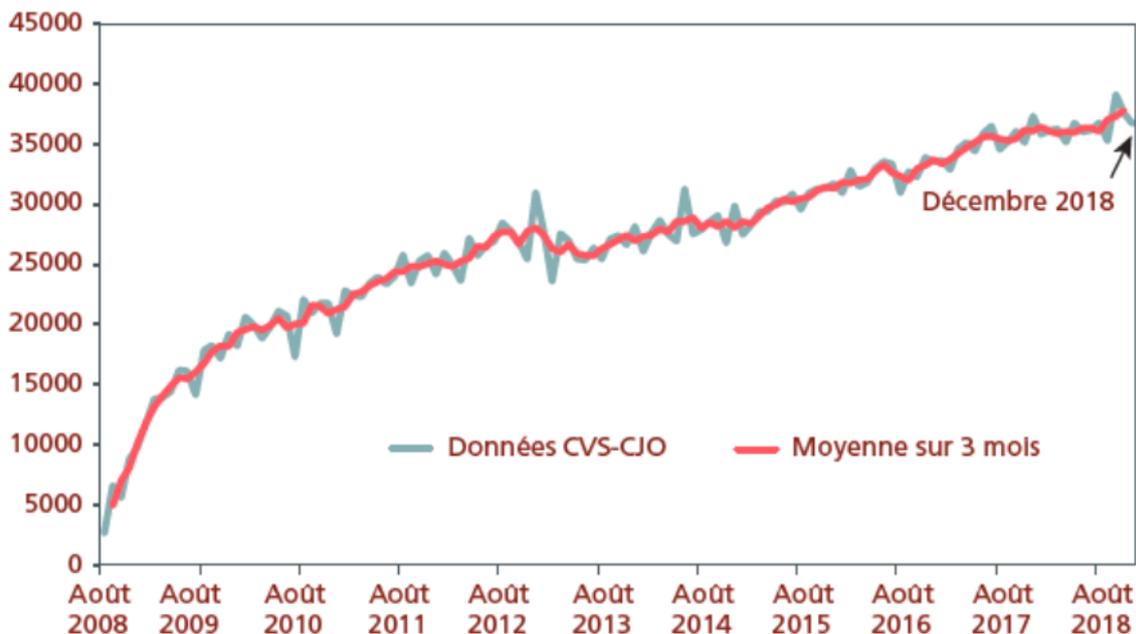
le montant doit être supérieur ou égal au minimum légal (Code du travail ou convention collective).

La DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des

statistiques) vient de publier une étude sur le sujet.

Avec 437 700 ruptures conventionnelles homologuées, l'année 2018 atteint un record !

Nombre mensuel de demandes homologuées de rupture conventionnelle



L'évolution du nombre de ruptures conventionnelles est particulièrement marquée dans le secteur de l'information et de la communication (+ 10 %) et dans les activités financières et d'assurance (+ 7,2 %).

L'évolution est contrastée suivant les régions. La Bourgogne Franche-Comté arrive en tête, avec une hausse de 6,4 % en 2018, par rapport à 2017.

Les ruptures concernent le plus souvent les jeunes. Et ce sont en

majorité des employés qui sont concernés. Les ouvriers et cadres sont moins impactés.

L'indemnité de rupture médiane s'élève à 5 900 euros pour les cadres et 1 000 euros pour les employés :

Indemnité de rupture conventionnelle reçue en 2018 selon l'ancienneté du salarié et sa catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Indemnité médiane reçue (en euros)			
	Ensemble des salariés	Salariés d'ancienneté inférieure à 3 ans	Salariés d'ancienneté comprise entre 3 et 10 ans	Salariés d'ancienneté supérieure à 10 ans
Employés.....	950	510	2 236	8 091
Ouvriers.....	1 128	573	2 450	8 800
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise.....	2 575	900	3 606	14 000
Cadres.....	5 893	1 721	7 000	30 000
dont cadres dirigeants.....	13 000	2 568	11 769	60 553
Total	1 390	626	2 842	12 017

Expertise des comptes de l'entreprise : attention à la date de nomination de l'Expert-comptable !

Le comité d'entreprise ou le comité social et économique (CSE) peut se faire assister d'un Expert-comptable, rémunéré par l'employeur, dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise.

La Cour de cassation précise que ce droit s'exerce au moment où les comptes sont transmis au comité. Par conséquent, si le comité d'entreprise ou le CSE désigne l'Expert-comptable avant la réunion de présentation et de transmission des comptes, la rémunération de ce

dernier doit rester à la charge du comité d'entreprise.

Nous vous invitons à être vigilant sur la date de nomination de l'Expert, afin d'éviter tout contentieux !



Représentation hommes / femmes et liberté syndicale

Lors des élections professionnelles dans l'entreprise, la représentation équilibrée homme / femme doit être respectée. Pour chaque collège, les listes électorales doivent être composées alternativement d'hommes et de femmes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Cette disposition concerne les titulaires et les suppléants.

Ce principe est-il de nature à enfreindre le principe de liberté

syndicale, c'est-à-dire la liberté de désigner les personnes qui représentent un syndicat ?

La Cour de cassation (décision du 13 février 2019) valide cette représentation équilibrée. Pour les juges, cette obligation d'alternance répond à un objectif légitime qui reflète la réalité du corps électoral et qui a pour objectif de promouvoir l'égalité effective des sexes. En outre, la sanction (non-respect de la parité) est limitée à l'annulation des

élus surnuméraires de l'un ou l'autre sexe.



La Cour de cassation en déduit qu'il n'y a pas atteinte disproportionnée à la liberté syndicale.

L'antisémitisme au travail est une faute grave

« la référence au vol de l'argent à un juif est antisémite compte tenu du rapport fait entre le vol d'argent et la religion de » l'employeur.

Pour la Cour d'appel de Paris, « il ne s'agit pas de déclarations inopportunes, comme l'a jugé le conseil de prud'hommes [de BOBIGNY], mais de tenue de propos racistes en présence de l'ensemble du personnel de l'entreprise » ; « la tenue de ces propos est constitutive d'une faute grave en ce qu'elle ne permettait pas, eu égard à la nature des propos et à l'impact sur leur destinataire, représentant de l'employeur, le maintien du salarié dans l'entreprise »

Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 3, 27 Mai 2014 – n° 13/06765



Une salariée en dépouillant le courrier, « a prétendu, par dérision qu'un chèque manquant avait du l'être retenu par le directeur de la clinique voisine et a ajouté : 'le patron a trouvé plus juif que lui...' Par la suite elle a refusé de s'excuser et a réitéré ces propos devant [l'employeur] lui-même »

Pour la Cour d'appel de Paris « en prononçant ces paroles, contenant une allusion à la race de son chef hiérarchique, la salariée a commis

une faute grave, interdisant de la maintenir à son poste, même pendant la durée limitée du préavis »

Cour d'appel, Paris, Chambre 22 section B, 2 Juin 1989 N° RG 30 457/89

De nombreux témoins attestent la référence par une salariée « à la confession juive de [son employeur], la gestuelle du 'nez crochu' et la référence à la 'la bande de Tel Aviv' »

Pour la Cour d'appel de Paris, « ces faits, qui témoignent d'un racisme obsessionnel, sont d'une particulière gravité et ce d'autant plus qu'ils émanent d'un salarié exerçant des fonctions de direction au sein de la société »

Cour d'appel, Versailles, 11e chambre, 21 Décembre 2012 – n° 12/00336

« des propos tenus publiquement par [une salariée] sur les lieux du travail alors qu'elle ne pouvait ignorer qu'ils seraient entendus par sa collègue de confession juive, présentent un caractère fautif »

Cour d'appel, Versailles, 11e chambre, 28 Septembre 2012 – n° 11/00543

Un salarié a traité son employeur de sale juif alors qu'ayant été victime d'un accident du travail, son contrat de travail était suspendu.

Pour la Cour d'appel de Paris, de tels propos sont constitutifs de faute grave et sont de nature à justifier la rupture immédiate du contrat de travail fût-ce en période de suspension et ce sans indemnité de préavis.

Cour d'appel, Paris, Chambre 21 section C, 26 Mai 1992



L'employeur qui rapporte la preuve qu'un salarié a proféré des insultes et injures à connotation raciste et antisémite à l'encontre d'un autre salarié, a pu valablement en déduire que de tels faits rendaient impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Cour d'appel de Montpellier, 26 septembre 2012 n° 11/03494

Pour la Cour d'appel de Bordeaux, doit être considéré comme légitime, le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait insulté son employeur en le traitant entre autres de « sale juif ». Ces insultes tenues en présence de témoins dans une entreprise réunissant plusieurs salariés étaient de nature à porter une atteinte grave à l'autorité du chef d'entreprise. Ni l'ancienneté du

salarié, ni les circonstances invoquées par lui ne pouvaient servir d'excuse à ses agissements.

Cour d'Appel de Bordeaux, 2 juillet 1996 Numéro JurisData : 1996-043227

Il était reproché à un salarié qui exerçait des fonctions de directeur de site de s'être adressé à des grévistes en les qualifiant de « moutons comme les juifs à Auschwitz » et d'avoir tenu à cette occasion d'autres propos de même nature, ce qu'il a d'ailleurs reconnu. Il est par ailleurs établi par les

attestations d'employés produites qu'il s'était déjà livré antérieurement à de telles déclarations.

Ces propos non isolés et comparant les salariés grévistes à des victimes de la Shoah sont gravement attentatoires à la dignité humaine, même s'ils n'ont pas été dirigés contre un salarié en particulier. Ils le sont d'autant plus qu'ils émanent d'un cadre dirigeant de la société et qu'ils ont choqué les personnes les ayant entendus. Dès lors, et même si le salarié qui a fait l'essentiel de sa carrière dans l'entreprise n'avait jamais fait l'objet d'une sanction

disciplinaire, ces paroles constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible son maintien dans l'entreprise et justifie son licenciement pour faute grave.

Cour d'Appel de Nancy, 18 décembre 2009 n° 09/00193

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et
Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>



INFOS EXPRESS

Pour être protégé, un défenseur syndical doit informer l'employeur de son mandat.

Un salarié qui exerce un mandat extérieur à l'entreprise (défenseur syndical, conseiller prud'hommes, conseiller du salarié) doit informer l'employeur de ce mandat, pour bénéficier des protections de la loi, à savoir, la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail.

Cette information doit être faite au plus tard lors de l'entretien préalable à licenciement.

Heures supplémentaires : réduction de cotisations et exonération d'impôt

Depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires bénéficient

d'une réduction de cotisations salariales. Le taux de réduction est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 %.



Ce dispositif s'accompagne d'une exonération d'impôt sur le revenu, dans la limite de 5 000 euros par an.

Véhicule de société « flashé » en excès de vitesse

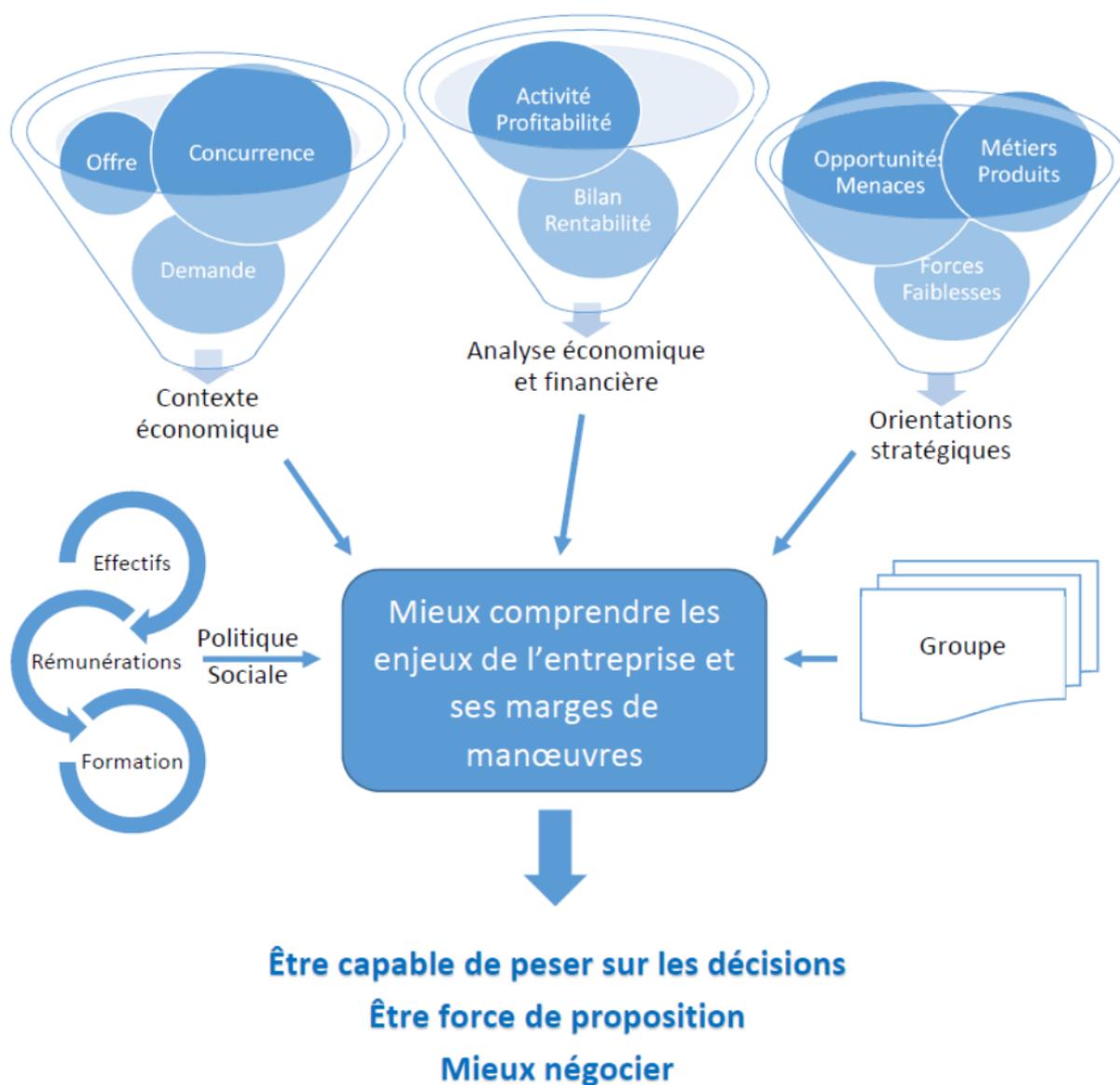
Lorsqu'une infraction, constatée par un radar, a été commise par un véhicule de société, l'employeur doit faire connaître le nom et l'adresse du conducteur, dans les 45 jours de l'envoi de la contravention. A défaut, il s'expose à des poursuites.



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



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

Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis

Retrouvez nous sur les salons
des CE !

LYON

07,08 mar. 2019

CITÉ INTERNATIONALE - CENTRE DES CONGRÈS

PARIS

19,20,21 mar. 2019

PORTE DE VERSAILLES

DIJON

04 avr. 2019

ZENITH DE DIJON

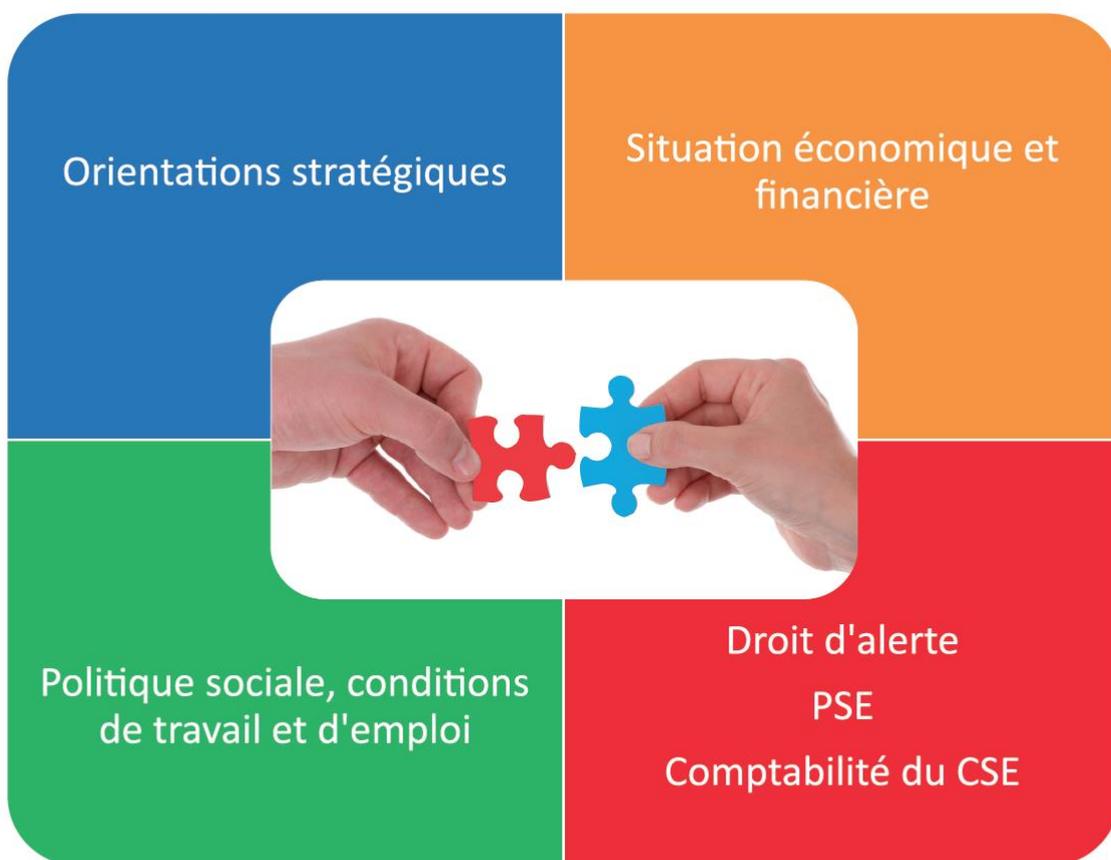


LE **SALON** DES ÉLUS DE CE/CSE ET
DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Céolis

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

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