



Le remplacement du CE par le CSE : un affaiblissement du dialogue social ?

La disparition du comité d'entreprise (CE) et son remplacement par le [comité social et économique \(CSE\)](#) a suscité, lors de la publication des [ordonnances « Macron »](#), les craintes des syndicats de salariés : baisse du nombre d'élus du personnel, appauvrissement du dialogue social, disparition du CHSCT, etc.

Ces craintes étaient-elles fondées ? Nous disposons maintenant d'un peu de recul.

La mise en place du CSE

[FRANCE STRATÉGIE](#) vient de publier un [rapport intermédiaire](#) (juillet 2020), suite à la mise en œuvre des ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 (mise en place du comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises et rénovation du dialogue social).

Au 3 juin 2020, 81 371 établissements distincts ont effectivement mis en place un CSE, couvrant 10 843 761 salariés. 39 354 établissements n'ont pas mis en place un CSE en raison d'une carence totale de candidatures (dont 86 %

d'entre eux sont des établissements de moins de 50 salariés).

L'ampleur de la carence de candidats étonne : individualisme de notre société ou pression des employeurs pour ne pas avoir d'élus du personnel ? Sans doute, un peu des deux...

Peu d'innovation, peu d'avancées...

Globalement, le passage du comité d'entreprise au comité social et économique a peu apporté au dialogue social, les directions d'entreprise ayant fait, dans la plupart des cas, du « copier/coller » du fonctionnement des instances représentatives du personnel, tel qu'elles existaient précédemment.

Les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail relèvent désormais du champ de compétence du CSE et non plus de l'ancien CHSCT. Lors de la mise en place du CSE, la crainte des syndicats que les questions traitées précédemment par le CHSCT deviennent le « parent pauvre » du dialogue social, semble fondée...

Pour les élus titulaires du CSE, le travail peut s'avérer plus intense,



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Une rentrée pleine d'incertitudes !

La rentrée de septembre s'annonce très incertaine : évolution de l'épidémie de la covid 19, explosion du chômage et des plans sociaux, tensions sociales, etc.

326 PSE représentant 50 000 salariés ont été lancés depuis le début de l'année.

Les élus du personnel devront être encore plus vigilants que d'habitude, sur l'évolution de leur entreprise.

Agir, anticiper, négocier seront les maîtres mots !

La responsabilité des élus est importante dans cette période troublée...

Dans ce contexte morose, CEOLIS vous souhaite une bonne reprise.

mais aussi plus complexe, en raison de la diversité des sujets traités. Par ailleurs, la nouvelle organisation modifie le rôle des suppléants qui ne sont plus invités aux réunions, ce qui peut poser éventuellement un problème d'apprentissage, de montée en compétences et de suivi des sujets traités.

Des élus aux agendas surchargés !

Des dysfonctionnements sont observés dans le fonctionnement des CSE (ordres du jour surchargés, difficultés à traiter des différents sujets dans une même instance...).

Selon le rapport de FRANCE STRATÉGIE, plusieurs questions restent à approfondir : comment garder de la proximité quand les instances représentatives du personnel sont plus concentrées ? Comment traiter les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ?

Une question centrale demeure : le CSE permet-il de dépasser le rôle joué par le comité d'entreprise, en innovant et en améliorant le dialogue social ? CEOLIS constate malheureusement que sur le terrain, c'est objectif est rarement atteint...

L'accord de performance collective (APC)

[L'accord de performance collective \(APC\)](#), créé par les ordonnances, peut être mis en oeuvre « pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ». A fin juin 2020 (depuis la mise en place du dispositif), 371 APC ont été conclus.

Le nombre reste limité. La majorité des accords conclus l'ont été au sein de petites et moyennes structures (TPE et PME) :

- 145 accords traitent exclusivement du temps de travail ;
- 57 accords exclusivement de la rémunération ;
- 58 accords exclusivement de la mobilité géographique et/ou professionnelle ;
- 100 accords traitent deux thèmes à la fois ;
- 11 accords abordent les trois thèmes.



Un risque de moins-disant social

FRANCE STRATÉGIE soulève des questions sur la capacité des APC à garantir des compromis équilibrés, alors que l'employeur n'est pas contraint d'accorder des contreparties aux efforts consentis par les salariés. Le rapport souligne le risque d'une dynamique de moins-disant social au sein d'un secteur d'activité, dès lors qu'une entreprise utiliserait l'APC, pour améliorer sa compétitivité.

L'accord de rupture conventionnelle collective (RCC)

Autre nouveauté des ordonnances « Macron », l'accord de [rupture conventionnelle collective \(RCC\)](#). Au

31 mars 2020, 234 entreprises se sont engagées dans la négociation d'un accord RCC. Le développement de la RCC joue-t-il un effet de substitution sur la mise en oeuvre des PSE ? FRANCE STRATÉGIE ne se prononce pas, mais précise : « il n'en demeure pas moins que certaines grandes entreprises se sont saisies de ce nouveau dispositif pour procéder à des adaptations de leurs effectifs qu'elles géraient jusqu'à présent dans le cadre de plans de départs volontaires autonomes ».

Ce rapport intermédiaire de FRANCE STRATÉGIE tire des conclusions en demi-teinte, sur l'effet des ordonnances « Macron » sur le dialogue social.

Nous disposons maintenant d'un certain recul, pour porter un jugement sur les ordonnances Travail de 2017 : de grands changements sur le papier, pour de faibles résultats concrets...

À ce jour, l'objectif de la réforme, qui était de renforcer le dialogue social, n'a pas été atteint. Le renouvellement des élus, la baisse du nombre des élus, la baisse du nombre d'heures de délégation, la charge de travail des élus en forte hausse, la marginalisation des questions santé, sécurité et conditions du travail, semblent avoir considérablement affaibli la représentation des salariés et par ricochet le dialogue social.

La mise en place du CSE a été très fortement soutenue par les syndicats d'employeurs. On comprend mieux pourquoi...

La crise de la [Covid 19](#), illustre un peu plus chaque jour, la pauvreté, voire l'absence de dialogue social.

Crise économique : le CSE peut-il accorder des secours et des prêts aux salariés ?

La [pandémie de Covid 19](#) a déclenché une crise économique d'une ampleur jamais vue. Le monde connaît sa plus vaste crise depuis 150 ans ([prévisions de la Banque Mondiale](#)). L'économie française sera sans doute l'une des plus affectées par la pandémie, selon l'[OFCE](#). La France étant victime de son exposition au tourisme.

De nombreux salariés et de nombreuses familles vont connaître des difficultés financières.



Dans le cadre de ses œuvres sociales et culturelles, [le comité social et économique \(CSE\)](#) peut-il aider les salariés ?

Deux possibilités sont envisageables : les secours et les prêts.

Les secours

C'est une aide en argent ou en nature attribuée au salarié de façon définitive. Il n'y a pas de remboursement. Se pose alors la question de savoir si cette aide est soumise à cotisations ou non.

Selon l'[Acoff](#), un secours est une attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en

nature en raison d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Le secours doit résulter d'un examen individuel de la situation du salarié, il ne peut en aucun cas être versé de façon systématique. Il peut aussi être versé à un ancien salarié retraité ou préretraité.

Pour l'[Urssaf](#), un secours est une attribution exceptionnelle, non renouvelable, d'une somme d'argent d'un montant limité, ou d'un bien en nature, en raison de l'état de gêne des bénéficiaires, ou d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Dans ce cas, la somme attribuée n'est pas soumise à cotisations.

La Cour de cassation retient une position identique : les secours doivent être attribués en considération de situations individuelles particulièrement dignes d'intérêt, ce qui suppose une analyse au cas par cas et non une attribution systématique.

Le CSE qui décide d'attribuer une aide exceptionnelle doit donc « monter » un dossier pour justifier sa décision.

Attention aux problèmes de confidentialité ! Il est toujours pénible que le nom de la personne qui a bénéficié d'une aide soit connu de toute l'entreprise...

Les prêts

Le comité social et économique peut accorder un prêt aux salariés ayant à faire face à une dépense exceptionnelle, notamment en cas d'accession à la propriété ou d'amélioration de leur habitation. Ces prêts, sans intérêts ou à taux réduits, ne sont pas soumis à cotisations dès lors qu'ils doivent obligatoirement être remboursés par les salariés.

Le prêt doit répondre aux quatre critères des activités sociales et culturelles, c'est-à-dire être mis en place principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, être proposé à l'ensemble des salariés sans discrimination, ne pas être obligatoire pour l'employeur au titre d'une disposition légale ou conventionnelle et avoir pour finalité les conditions de vie ou de travail.

La demande de prêt doit donc être étayée par le salarié. À défaut de remplir les quatre conditions, ci-dessus, l'[Urssaf](#) pourrait considérer que le profit retiré par le salarié est assujéti à cotisations.

La matérialisation du prêt par écrit est une précaution.

L'attribution de ces prêts présente un risque de non-remboursement, à ne pas négliger (salarié de mauvaise foi, salarié ayant quitté l'entreprise). Difficile sur le plan psychologique de poursuivre la personne devant les tribunaux !

Peut-on prolonger le délai de consultation du CSE, d'un commun accord ?

L'expression collective des salariés

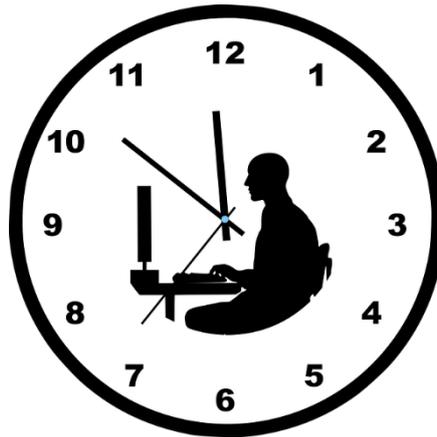
Le [comité social et économique \(CSE\)](#), parmi ses missions, assure l'expression collective des salariés pour permettre la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions de l'entreprise. Ainsi, toutes les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, relèvent de la compétence du CSE.

Le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés,

notamment sur l'aménagement des postes de travail.
Les CSE disposent donc de prérogatives très larges...

Le CSE doit donc être sollicité par l'employeur dans le cadre des consultations ponctuelles et des consultations récurrentes.



Les consultations ponctuelles

Les consultations ponctuelles englobent 6 thèmes (mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés, [la restructuration et compression des effectifs](#), [les projets de licenciement collectif pour motif économique](#), les opérations de concentration ou les offres publiques d'acquisition ou encore les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire).

Les consultations récurrentes

Les consultations récurrentes sont au nombre de trois :

- [les orientations stratégiques](#) ;
- [la situation économique et financière de l'entreprise](#) ;
- [la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi](#).

Les délais d'information-consultation

La durée de la phase d'information-consultation du CSE est définie par le Code du travail (entre 1 et 3 mois). Toutefois, le Code du travail laisse la possibilité pour les entreprises de définir les modalités d'organisation de ces consultations, leur fréquence ainsi que leur contenu.

L'accord informel pour prolonger les délais

La Cour de cassation ([arrêt du 8 juillet 2020](#)) vient d'aborder le cas particulier de la prolongation du délai d'information-consultation « d'un commun accord ».

Dans cette affaire, un comité d'entreprise (CE) désigne le 27 octobre 2016, un [Expert-comptable pour l'assister](#) dans le cadre des consultations annuelles obligatoires sur la situation économique et financière et sur le politique sociale.

L'employeur conteste le périmètre et le coût de l'expertise. Le délai prévu par le Code du travail pour que le CE donne son avis (2 mois) est dépassé. L'employeur ne met toutefois pas fin à la consultation, puisqu'il abonde, le 23 janvier 2017), la [base de données économiques et sociales \(BDES\)](#) d'informations servant aux deux consultations. Il convoque ensuite (le 16 février 2017) une réunion pour aborder le périmètre et le coût de l'expertise et une réunion le 27 avril 2017 pour la restitution des travaux de l'Expert-comptable et la remise de l'avis du CSE.

Au moment de régler les honoraires, l'employeur saisit le tribunal judiciaire, pour faire constater que l'Expert-comptable a remis son rapport hors délai (au-delà des 2 mois). À ce titre, il considère que les honoraires ne sont pas dus.

La Cour de cassation donne tort à l'employeur.

En effet, celui-ci a abordé la BDES le 23 janvier 2017, provoqué une réunion extraordinaire le 16 février 2017 et une nouvelle réunion le 27 avril 2017, en vue d'une restitution des travaux de l'Expert du CSE.

Il en résulte qu'un accord informel entre l'employeur et le CSE existait, pour prolonger le délai d'information-consultation.

La Cour de cassation rappelle également que le délai d'information-consultation ne commence à courir qu'à partir du moment où les élus du CSE ont reçu toute information utile leur permettant de rendre un avis « éclairé ». [La BDES ayant été alimentée par l'employeur le 23 janvier 2017, c'est à cette date que le délai de consultation démarre...](#)

Attention à la définition des catégories professionnelles dans le cadre d'un PSE !

[Un plan de sauvegarde de l'emploi \(PSE\)](#) doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises de 50 salariés au moins lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 sur une même période de 30 jours.

Ce plan a pour objectif d'éviter ou de limiter les licenciements et de faciliter le reclassement des salariés, notamment de ceux dont la réinsertion professionnelle serait particulièrement difficile.

Ce plan est communiqué aux représentants du personnel.

Le PSE peut être mis en place :

- soit par un accord collectif majoritaire,
- soit par un document élaboré unilatéralement par l'employeur qui devra alors être homologué par la Direccte,
- ou encore par un accord majoritaire partiel portant au minimum sur le PSE, complété par un document unilatéral.

Dans le document présenté aux représentants du personnel, l'employeur doit détailler les catégories professionnelles et préciser le nombre de postes susceptibles d'être supprimés à l'intérieur de ces catégories. Pour cela, l'employeur doit définir des « catégories homogènes d'emplois ».

Une catégorie homogène d'emploi (CHE) regroupe l'ensemble des salariés effectuant le même métier au sein d'une entreprise. C'est à ce niveau que les critères d'ordre vont s'appliquer pour déterminer quels seront les salariés licenciés si le nombre de suppressions de postes est inférieur au nombre de postes de la CHE.

La définition des CHE est de la responsabilité de l'employeur et doit être objective et ne pas cibler de salarié en particulier.

Le périmètre de la catégorie professionnelle ne doit pas être défini de façon trop restrictive, car

cela reviendrait à identifier précisément les salariés qui seront licenciés.



Le tribunal administratif de Clermont-Ferrand vient de rappeler l'importance du découpage des CHE. Il vient en effet d'annuler (le 20 juillet 2020) [le plan social de la société DIETAL](#). Cette société, fabricant de luminaires, prévoyait dans son PSE, la suppression d'un tiers des effectifs. Ce plan a été validé par la DIRECCTE, mais contesté par les syndicats et le comité d'entreprise. Ceux-ci estimant que les catégories professionnelles concernées par les licenciements étaient trop étroitement définies et constituaient un découpage artificiel

et un « ciblage » des salariés licenciés.

Le tribunal administratif constate que le plan de sauvegarde de l'emploi concernait 33 catégories professionnelles, dont 23 ne comprenant qu'un seul ou deux salariés...

L'annulation du PSE permet aux salariés concernés de contester leur licenciement devant les Prud'hommes.

Un PSE est complexe. Il fait intervenir des notions juridiques, économiques et sociales. Les enjeux sont très souvent conséquents. Les élus ont donc tout intérêt à [se faire assister d'un expert-comptable](#), comme le prévoit la loi.

Cet expert doit être nommé lors de la première réunion de présentation du PSE. Le coût de l'expertise est à la charge de l'employeur.

[L'intervention de l'expert-comptable en cas de licenciement](#)

[économique](#) consiste principalement à analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée, à en apprécier les conséquences financières, économiques et sociales.

L'expression de son avis sur le projet peut le conduire à attirer l'attention sur des mesures indispensables, qu'il estimerait avoir été négligées.

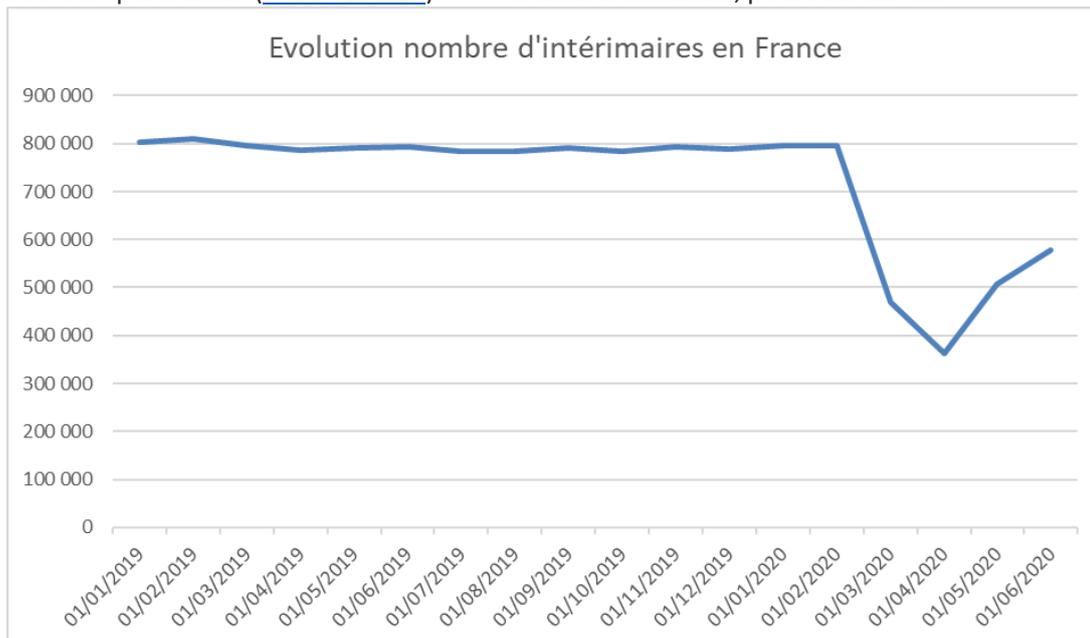
Ses analyses contribueront à éclairer le comité social et économique dans la formulation d'éventuelles propositions.

Le droit à la santé des travailleurs intérimaires, un enjeu important

Jusqu'au début de la [pandémie de la COVID 19](#), le nombre d'intérimaires en France était stable, autour des 800 000 personnes ([étude DARES](#)).

L'épidémie a fortement fait chuter ce chiffre en mars et avril 2020. Depuis, ce chiffre remonte, sans toutefois atteindre, pour l'instant les

niveaux d'avant la crise (voir graphique ci-dessous).



Les intérimaires représentent environ 3 % de la population active au travail. Ce sont à 80 % des ouvriers et employés dans l'industrie, le tertiaire et la construction.

Les intérimaires connaissent des conditions de travail souvent très difficiles : durée des missions courte, changement de postes et formations insuffisantes. Leur exposition aux risques professionnels s'en trouve accrue. De plus, ils exercent souvent les métiers les plus dangereux.

Les médecins du travail sont nombreux à juger la qualité de la prévention plus mauvaise pour les intérimaires que pour les autres ouvriers.

Le nombre d'accidents du travail est stable et s'établit en moyenne à 33,4 pour 1 000 salariés, contre 53,6 pour 1 000 chez les intérimaires.

La santé et la sécurité des intérimaires sont donc moins bien protégées que celle des autres salariés.

[La Cour de cassation vient de mettre en évidence le droit à la santé des travailleurs intérimaires dans un arrêt du 26 février 2020.](#)

Le 16 avril 2018, le [CHSCT](#) de la société [MANPOWER](#) a décidé de faire appel à un expert, en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail, pour la réalisation d'une étude relative à la situation de risque grave dans laquelle se trouvaient les travailleurs temporaires de la société MANPOWER au sein de l'entreprise utilisatrice FEEDBACK. La société MANPOWER saisit le tribunal de grande instance, pour faire annuler la nomination de l'expert.



[La Cour de cassation donne raison au CHSCT de MANPOWER :](#)

« S'agissant de salariés des entreprises de travail temporaire, si la responsabilité de la protection de leur santé et de leur sécurité est commune à l'employeur et à l'entreprise utilisatrice [...] Il incombe au premier chef à l'entreprise

utilisatrice de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer cette protection ».

« Par conséquent, c'est à l'entreprise utilisatrice qu'il appartient d'exercer une mission de vigilance à l'égard de l'ensemble des salariés de l'établissement placés sous l'autorité de l'employeur ».

« Cependant, lorsque le CHSCT de l'entreprise de travail temporaire constate que les salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice sont soumis à un risque grave, sans que l'entreprise utilisatrice ne prenne de mesures, et sans que le CHSCT de l'entreprise utilisatrice n'agisse, il peut faire appel à un expert agréé afin d'étudier la réalité du risque et les moyens éventuels d'y remédier ».

Les membres des [CSE \(comité social et économique\)](#) et des [CSSCT \(commission santé, sécurité, et conditions de travail\)](#) des entreprises utilisatrices d'intérimaires doivent être vigilants aux conditions de travail de ceux-ci. Ne rien faire ou attendre que les élus de l'entreprise d'intérim agissent n'est pas responsable.

Qu'est-ce que la faute inexcusable de l'employeur ?

L'employeur est tenu envers de ses salariés d'une obligation de sécurité de moyen « renforcée »

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ([Cour de Cassation, Chambre sociale, du 28 février 2002, 00-10.051](#)) et les accidents du travail ([Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 avril 2002, 00-16.535](#))

Cette obligation de sécurité était initialement de « résultat » ([Cour de Cassation, Assemblée plénière, du 24 juin 2005, 03-30.038](#)),

Il s'agit aujourd'hui d'une obligation de moyen « renforcée » : ne méconnaît pas l'obligation légale lui

imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444](#), [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 juin 2016, 14-19.702](#))

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable,

au sens de l'article [L.452-1 du Code de la sécurité sociale](#), lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ([Cour de Cassation, Assemblée plénière, du 24 juin 2005, 03-30.038](#))

Il incombe au salarié de prouver que son employeur, qui devait avoir conscience du danger auquel il était exposé, n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ([Cour de Cassation, Chambre civile 2, du 8 juillet 2004, 02-30.984](#))

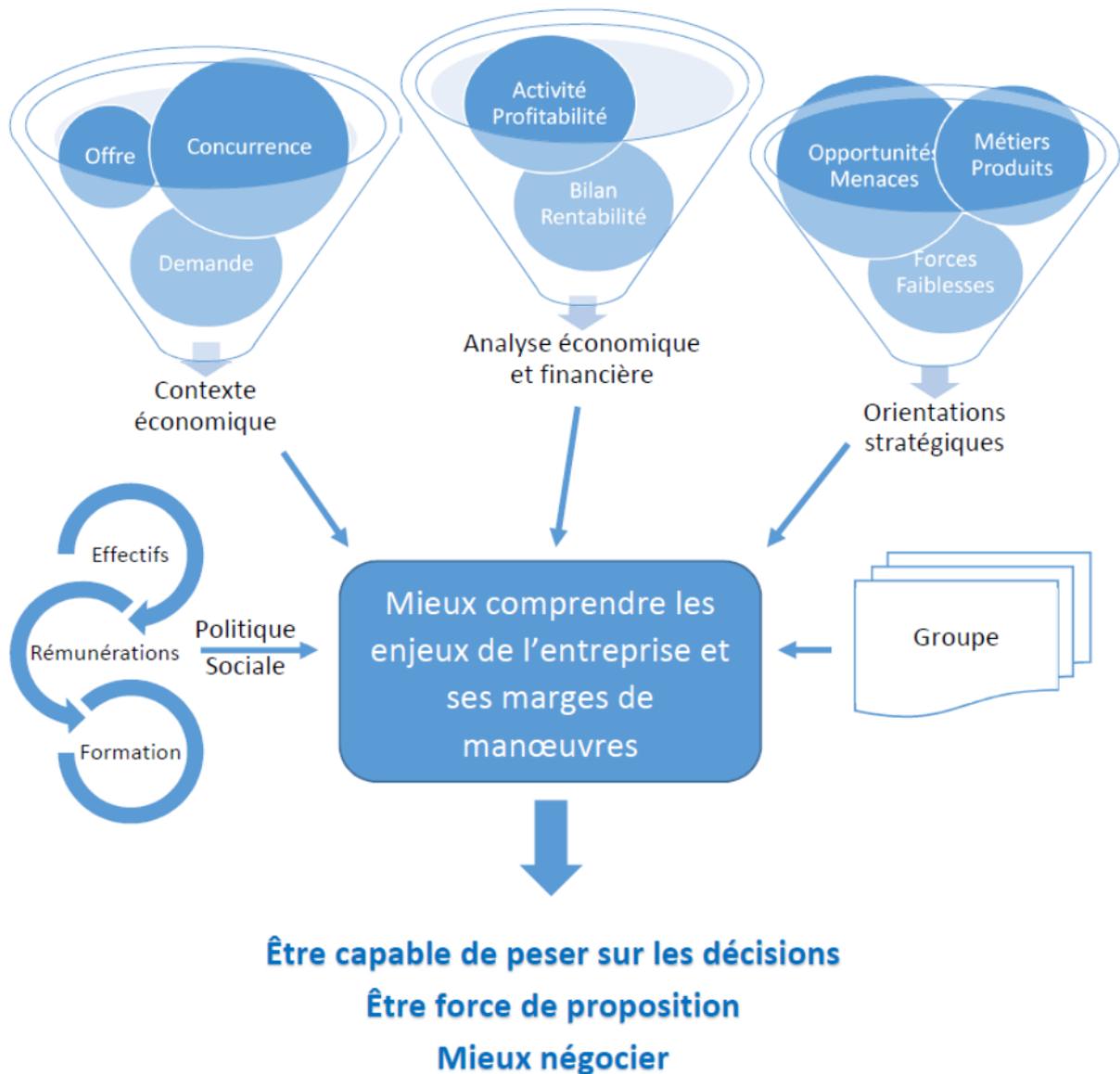
Eric ROCHEBLAVE
Avocat Spécialiste en Droit du Travail
et Droit de la Sécurité Sociale
Barreau de Montpellier
<https://www.rocheblave.com/>



ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par 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

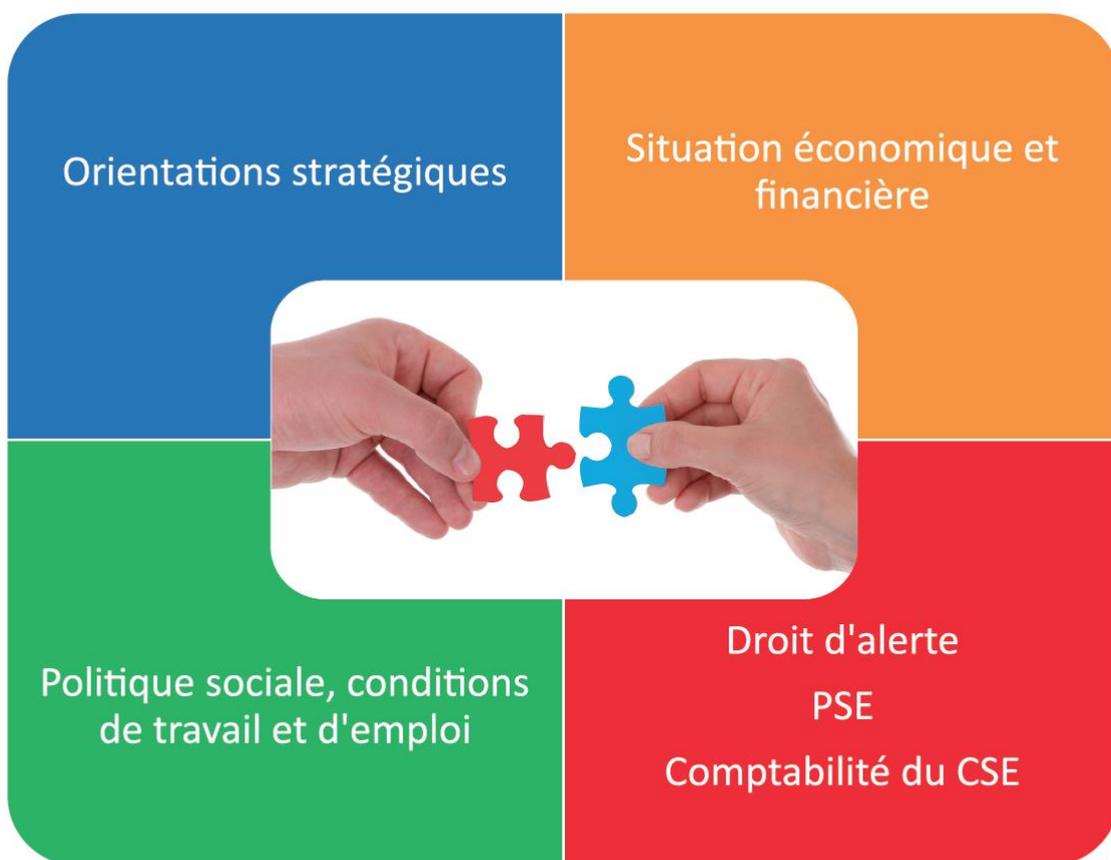
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (septembre 2020)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

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