

## Le droit à la déconnexion, un besoin vital

La loi Travail introduit dans le code du travail un droit des salariés à la déconnexion.

### Le droit à la déconnexion est reconnu par le code du travail

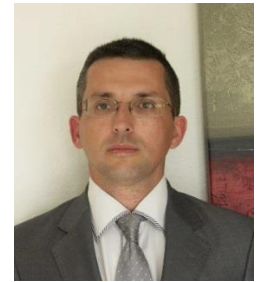
Cette évolution est vitale. Avec la montée en puissance des nouvelles technologies, la frontière entre vie privée et vie professionnelle n'existe plus. 89 % des cadres (étude APEC) estiment que les nouvelles technologies les obligent à travailler en dehors des horaires de travail. Cette confusion vie privée / vie professionnelle engendre du stress, de la fatigue, des problèmes de santé et des risques psycho-sociaux.

### Vers du harcèlement moral ?



Dans certaines situations, la communication abusive de l'employeur par mail, peut même être assimilée à du harcèlement moral.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le code du travail impose donc une négociation sur le thème du droit à la déconnexion. Si cette négociation n'aboutissait pas, l'employeur devrait rédiger une charte de « bonnes pratiques », soumise à l'avis du comité d'entreprise. Cette charte devra définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et devra prévoir une sensibilisation et des formations à destination des salariés.



Didier FORNO

Président-Directeur Général  
Groupe CEOLIS

## Editorial

### Taxation des CE : une aberration économique et sociale

Le gouvernement envisagerait de taxer les prestations sociales et culturelles octroyées aux salariés par les comités d'entreprises.

Cette idée, avancée dans un contexte économique difficile, si elle était mise en œuvre, pourrait à terme, signer la disparition des comités d'entreprise.

C'est peut-être l'objectif ...

Le bénéfice financier (recettes pour l'Etat) escompté serait donc de très courte durée et les répercussions pour les salariés, sur leur pouvoir d'achat, très fortes.

# Ordre du jour du comité d'entreprise : soyez vigilants !

L'ordre du jour d'une réunion plénière du comité d'entreprise doit être élaboré conjointement par l'employeur et le secrétaire (C. trav. Art. L 2325-15). La loi de cohésion sociale précise que : « *Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par un dispositif législatif ou réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou l'autre* ».

L'ordre du jour de la séance plénière doit contenir toutes les questions qui seront discutées au cours de la réunion. Aucune question ne peut être soumise à l'avis du CE, si elle n'a pas été inscrite à l'ordre du jour. Il convient donc de rédiger cet ordre du jour avec le plus grand soin.



En effet, celui-ci doit être clair et sans ambiguïté, sous peine de nullité de l'avis émis par le comité d'entreprise. Le secrétaire doit s'assurer que les informations/consultations obligatoires sont inscrites et que les documents nécessaires à la consultation sont dans la base de données unique (BDU), et donc bien à disposition des élus.

## Attention aux questions diverses !

Concernant les questions diverses, les élus doivent redoubler de vigilance. La pratique courante des comités d'entreprise est d'inscrire en questions diverses des points qui ont été oubliés dans l'ordre du jour ou qui émergent lors des débats.

Il faut préciser que même dans la rubrique « questions diverses », de l'ordre du jour, les points abordés doivent être détaillés. Ces points ne peuvent être que secondaires et avoir peu d'importance. Ils ne peuvent en aucun cas engager le comité d'entreprise ou l'employeur.

## Rédaction du procès-verbal du comité d'entreprise : les bonnes pratiques

Les délibérations du comité d'entreprise doivent être consignées par écrit. La rédaction d'un procès-verbal est obligatoire. C'est la preuve des engagements pris par l'employeur. Il convient donc de rédiger celui-ci avec un minimum de rigueur.

[Trucs et astuces pour s'en sortir au mieux !](#)

**Le secrétaire du CE est seul habilité à rédiger le procès-verbal !**

Première erreur souvent commise par les élus, confier la rédaction en tout ou partie du procès-verbal, à l'employeur. C'est le secrétaire et lui seul qui doit rédiger celui-ci.

L'employeur ne peut pas co-rédiger (sauf règlement intérieur ou usage contraire) le procès-verbal. L'employeur se rendrait coupable d'un délit d'entrave. Cette solution n'est pas judicieuse puisqu'elle permettrait à l'employeur de modifier le sens des débats et donc des décisions qui ont été prises.

L'employeur peut toutefois contester la rédaction ou apporter des précisions lors de la réunion suivante. Ses remarques figureront dans le procès-verbal de cette réunion.

**La pratique de la co-signature du procès-verbal n'est pas prévue par la loi !**

Faire co-signer le procès-verbal par l'employeur est une pratique courante. Pourtant, elle n'est pas prévue par la loi (elle peut être prévue par le règlement intérieur ou l'usage). Cette double signature est à éviter, car elle pourrait fausser le jeu. En effet, l'employeur pourrait conditionner à sa signature la modification du procès-verbal.

**Le procès-verbal ne doit pas être un roman !**

Le code du travail précise que le procès-verbal doit consigner les délibérations du comité d'entreprise. Cela ne veut pas dire qu'il faut tout retranscrire ligne à ligne ! Vous serez vite confrontés à

des problèmes de temps et à une rédaction qui deviendra incompréhensible. L'idéal, pour une lecture aisée, est de rédiger une synthèse, faisant apparaître un résumé des délibérations et des avis du comité.



Le recours à l'enregistrement est possible (loi Rebsamen).

### **Le délai de rédaction du procès-verbal est encadré !**

Le procès-verbal du comité doit être établi et transmis à l'employeur, par le secrétaire, dans les quinze jours suivant la réunion (Décret du 14 avril 2016).

### **L'adoption du procès-verbal peut se faire avant la prochaine réunion !**

Les salariés reprochent souvent aux élus, une transmission tardive du

procès-verbal. La pratique courant étant d'attendre la prochaine plénière (1 ou 2 mois plus tard), pour valider celui-ci. En effet, seul les procès-verbaux adoptés par le CE peuvent être affichés ou diffusés dans l'entreprise.

Pour gagner du temps, il est possible de diffuser aux membres du CE et à l'employeur le projet de rédaction en demandant à chacun de faire part de toute remarque, dans un délai rapide. Passé ce délai, le procès-verbal est accepté en l'état. Ces modalités peuvent être prévues dans le règlement intérieur.

## **La nouvelle définition du motif économique de licenciement donné par la loi « Travail »**

La loi « Travail » précise la liste des motifs économiques pouvant conduire un employeur à engager des licenciements. Ils sont au nombre de quatre :

- Les difficultés économiques,
- Les mutations technologiques,
- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de l'entreprise,
- La cessation d'activité de l'entreprise.

Désormais, la loi « Travail » évalue ce qu'est une difficulté économique. Le nouvel article 1233- 3 du Code du travail qui résulte de l'article 67 de la loi du 8 août 2016 et qui entre en vigueur le 1er décembre 2016 dispose :

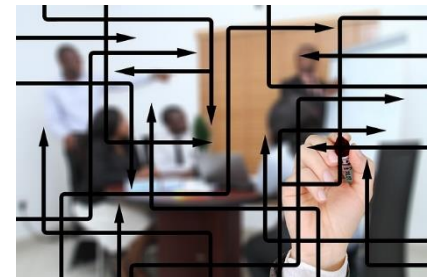
« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un

ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison

avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :



- Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ».

## Consultation du CE sur le CICE : on est loin du compte !

Le comité d'entreprise doit être informé et consulté chaque année sur l'utilisation par l'entreprise du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi). Cette consultation est intégrée dans une consultation plus vaste sur la situation économique et financière de l'entreprise. L'utilisation du CICE est retracée dans la base de données unique (BDU).



Le CICE a pour objet de financer les dépenses d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

L'entreprise doit retracer dans ses comptes annuels l'utilisation du crédit d'impôt, qui doit apparaître dans sa comptabilité sous le compte de charges de personnel.

La trésorerie dégagée par le crédit d'impôt ne peut pas être utilisée pour financer une hausse des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations des dirigeants de l'entreprise.

Le comité de suivi du CICE vient de publier un rapport faisant le point sur la consultation des représentants du personnel sur ce thème.

**30 % des entreprises n'ont pas mené cette consultation !**

Sur un échantillon de 400 entreprises, près de 30 % des entreprises n'ont pas mené cette consultation. Le comité de suivi explique cette situation par le caractère nouveau de cette consultation et le retard important

pris dans la mise en place de la BDU par les entreprises.

Le plus souvent, les informations données au comité d'entreprise sur le CICE et son utilisation sont réduites au strict minimum. Il s'agit plus d'une « simple » information que d'une vraie information /consultation.

Cette situation s'explique par la posture de certains dirigeants et par le manque d'intérêt des élus. Certaines directions ont beaucoup de mal à donner ces informations qui relèvent de la stratégie. De plus, ils craignent des problèmes de confidentialité. Du côté des élus, c'est le manque de connaissances économiques et financières qui les poussent à se désintéresser de la question.

Cette situation est navrante. En effet, le CICE représente près de 10 milliards d'économie d'impôts pour les entreprises, par an. Il est légitime que les élus se préoccupent de l'utilisation effective de ce crédit.

## Vos jours de RTT non pris sont perdus, sauf si...

À défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur.

L'article 4 paragraphe 2 de l'avenant du 17 septembre 2004 à l'accord d'entreprise ETF sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 18 juin 1999 fixe les conditions dans lesquelles les collaborateurs peuvent prendre leurs jours RTT et prévoit d'une part que l'ensemble

des jours de réduction du temps de travail sont pris sur proposition des salariés concernés, compte tenu de l'autonomie et de l'organisation du temps de travail qui leur sont demandés, eu égard à leur niveau de responsabilité, sans toutefois désorganiser le bon fonctionnement de l'entreprise et après accord de la direction et, d'autre part, que les jours de réduction du temps de travail non pris à la date de rupture du contrat de travail ou en fin d'annualisation ne donnent lieu à aucune indemnisation.

Pour la Cour de cassation, ayant constaté que le salarié ne démontrait pas qu'il avait sollicité la prise des jours de réduction du temps de travail et qu'il n'établissait pas n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur, la cour d'appel a fait une exacte application de la loi en le déboutant de sa demande de rappel de RTT non prises.

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

<http://www.rocheblave.com>

## Les infos express

### Manquement à l'obligation de confidentialité des élus du CE : quelle conséquence ?

Un élu d'un comité d'entreprise menacé de licenciement affiche plusieurs documents sur le tableau d'affichage du comité d'entreprise. Parmi ces documents figure une note rédigée par l'employeur. Lors de la distribution de cette note, l'employeur avait invité les élus « *compte tenu du caractère individuel et confidentiel de cette procédure, à la plus grande discrétion* ».



L'employeur décide de licencier l'élu en invoquant le manquement à son obligation de discrétion.

La cour administrative annule le licenciement (7 juillet 2016) en estimant que l'entreprise n'a pas subi de préjudice. Selon la cour, il convient de rechercher si les faits en cause sont établis et de nature, compte tenu de leur répercussion sur le fonctionnement de l'entreprise, à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, eu égard à la nature de ses fonctions et à l'ensemble des règles applicables au contrat de travail de l'intéressé ».

### Travail de nuit, danger !

Le code du travail précise que le travail de nuit doit rester exceptionnel. Force est de constater, qu'avec l'évolution de la société, ce travail de nuit est devenu la norme pour beaucoup de salariés. Il concerne aujourd'hui plus de 15 %

des salariés et ce chiffre continue d'augmenter.



Les conséquences du travail de nuit sur la santé sont graves. Les personnes qui travaillent la nuit dorment moins que les autres travailleurs (1 heure 40 de moins), le sommeil est plus haché (étude INSEE).

Ce travail de nuit désynchronise les rythmes biologiques, entraînant de nombreuses pathologies : accroissement des risques de cancer, des troubles de l'humeur, l'anxiété, prise de poids, diabète et maladies coronariennes.

Les personnes qui travaillent la nuit sont plus souvent absentes et moins productives.



## DECOUVRER NOS FORMATIONS POUR LES ELUS DU PERSONNEL

- Formation générale du comité d'entreprise
- Formation du Secrétaire du CE
- Formation du Trésorier du CE
- Formation des Délégués du personnel
- Formation loi "Rebsamen"

### Formations réalisées dans votre entreprise

- Devis sur simple demande
- Catalogue téléchargeable sur notre site

**CEOLIS est  
organisme agréé  
de formation**

# AVEZ-VOUS BESOIN D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CE ?

CEOLIS vous propose une assistance technique.

CEOLIS s'engage à répondre à toutes les questions du comité d'entreprise relatives à son fonctionnement et à ses attributions.

Le périmètre d'intervention de la société CÉOLIS, dans le cadre du contrat d'assistance du Comité d'entreprise couvre les points suivants :

- Le fonctionnement du comité d'entreprise
- Les attributions économiques et financières du CE
- Les attributions sociales et culturelles du CE
- Les obligations administratives et comptables
- Le budget de fonctionnement
- Le budget des activités sociales et culturelles

**ABONNEMENT  
ANNUEL A  
PARTIR DE 950  
euros HT**

## EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE\* - DP - CHSCT, ASSISTANCE  
JURIDIQUE



\*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

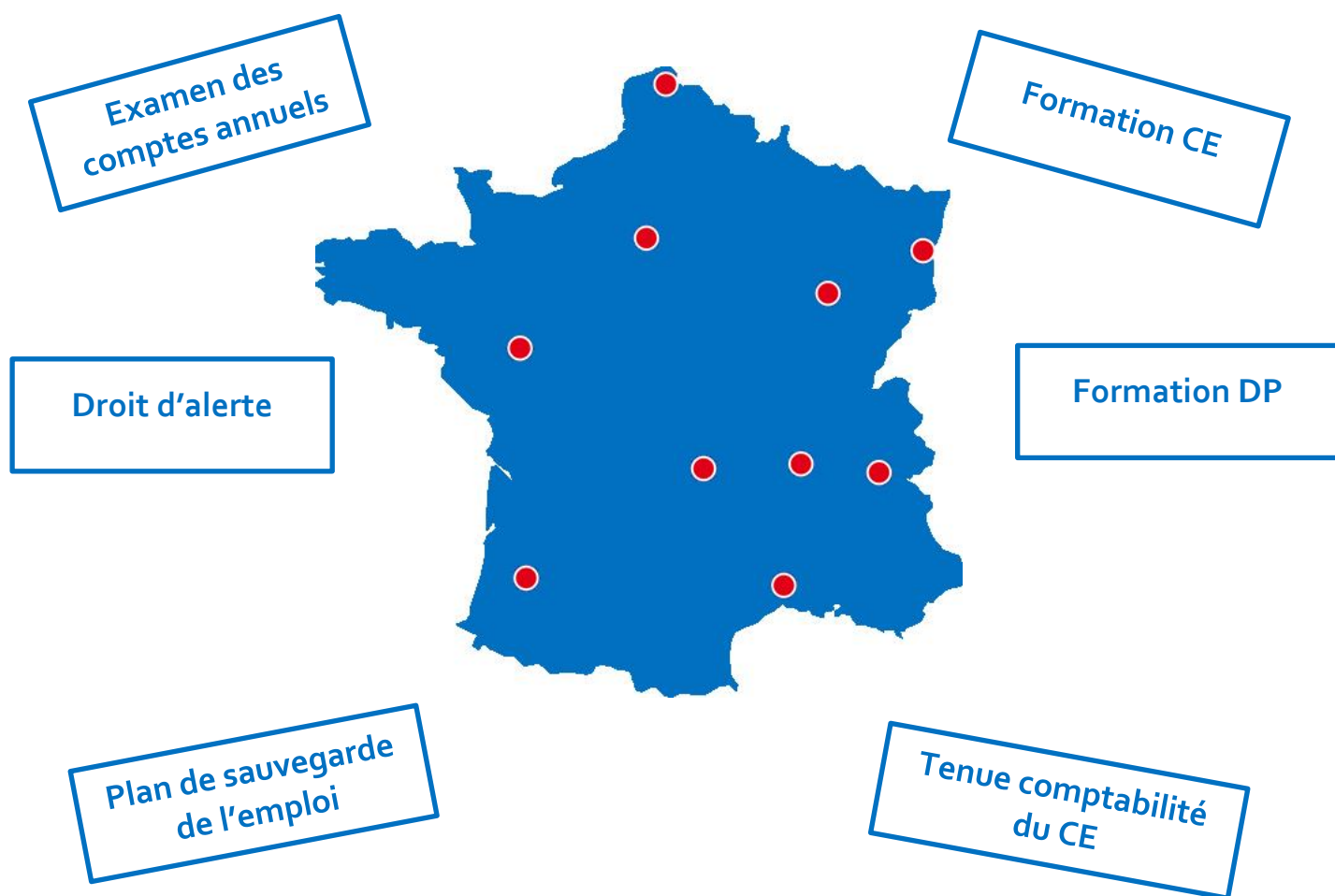
Groupe CEOLIS :

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

N° de téléphone : 09 67 22 32 35



# Groupe CEOLIS : implantations géographiques



## **Groupe CEOLIS**

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

Site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Abonnement  
newsletter  
gratuit sur notre  
site internet

**Céolis**

Toute l'actualité du comité d'entreprise (novembre 2016)