



Information / consultation du CE en 2017 : quelle stratégie adopter ?

La loi REBSAMEN du 17 août 2015 a intégralement modifié les consultations récurrentes du comité d'entreprise. Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- La situation économique et financière de l'entreprise,
- La politique sociale de l'entreprise.

Les éléments liés à cette consultation sont intégrés dans la base de données économiques et sociales (BDES).

La mise en place par l'employeur de cette base est obligatoire dans toutes les entreprises.

En ce début d'année 2017, les élus du personnel doivent impérativement se pencher sur cette question, pour anticiper la tenue des réunions plénières, au cours desquelles, le comité d'entreprise devra rendre son avis.

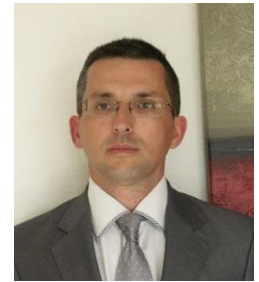
Rappelons d'abord la philosophie de ce nouveau processus de

consultation. L'idée du législateur est d'intégrer d'avantage le comité d'entreprise à la gestion de l'entreprise, en lui apportant de nouveaux outils d'analyse.

Ces trois consultations doivent permettre aux élus de comprendre le passé de l'entreprise, son présent et son futur. Le tout devant aboutir à une bonne connaissance de l'entreprise, permettant de négocier avec l'employeur, un partage équitable de la valeur ajoutée créée.

Le comité d'entreprise doit donc sans tarder se rapprocher de l'employeur, pour planifier ces consultations dans le temps, afin de ne pas se laisser submerger par la masse d'information qu'il faudra analyser. De même, les élus devront déterminer, avec l'employeur, les délais de consultation (la loi ne fixe que des durées minimales).

Pour ces trois consultations, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Meilleures vœux !

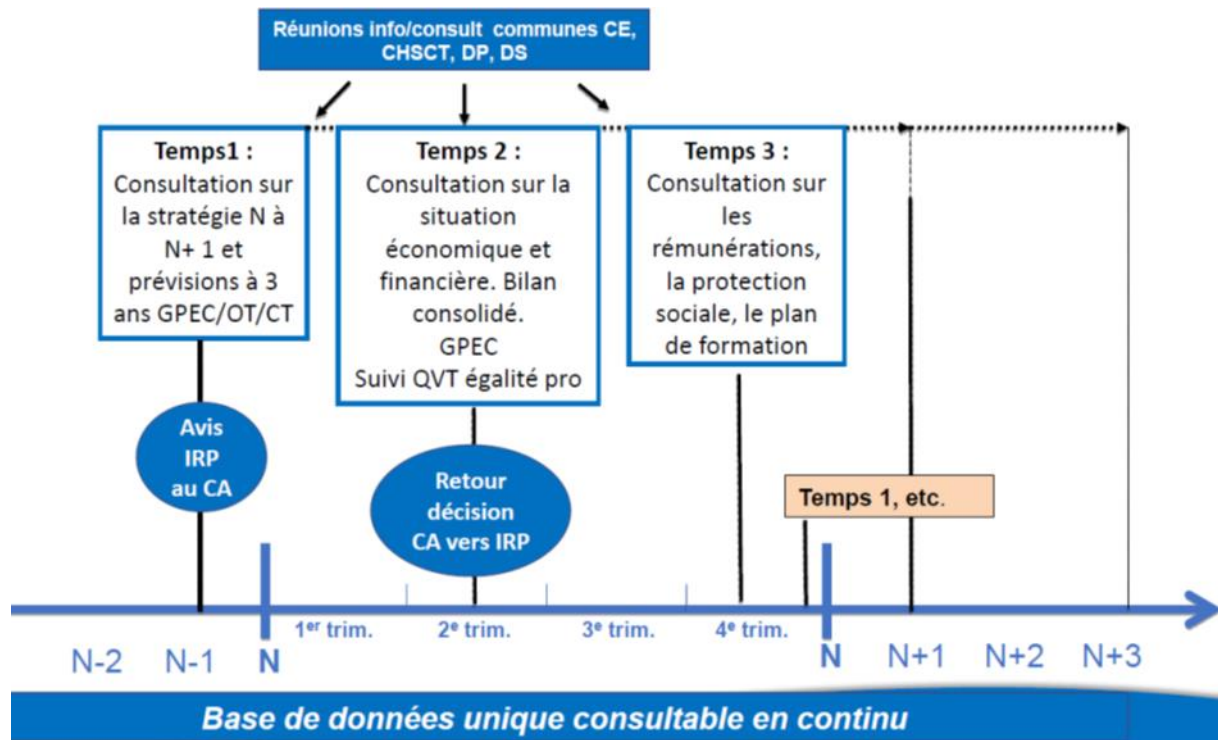
Le groupe CEOLIS et ses collaborateurs vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette année 2017.

Année présidentielle ... et donc année de transition... année d'évolution ou année de rupture ?

Que réservera le nouveau Président de la République aux instances représentatives du personnel ?

CEOLIS sera encore à vos côtés, pour vous informer sur les nouveautés législatives.

Schéma récapitulatif des consultations récurrentes du CE :



Pollution sur le lieu de travail : un sujet tabou ?

La France vient de vivre un épisode de pollution. Plusieurs grandes villes ont été touchées. La circulation alternée a été mise en place dans plusieurs agglomérations. Cette situation a fait la une des journaux.

Quant-est-il de la pollution sur le lieu de travail ? Ce sujet est peu abordé et pourtant, il touche de très nombreux salariés.

Près de trois salariés sur dix respirent des poussières ou sont au contact de produits dangereux (Ministère du Travail, données 2013). Tous les salariés ne sont pas touchés dans les mêmes proportions.

Les deux tiers des ouvriers respirent des fumées ou des poussières sur le lieu de travail, contre un cadre sur

dix. L'écart est encore plus important en ce qui concerne les produits cancérigènes. Et ce sont souvent des salariés jeunes, mal rémunérés, qui subissent ces conditions de travail dégradées.

Ces dernières années, les conditions de travail des plus fragiles se sont dégradées, ce qui est très préoccupant.



Vers la fin des rémunérations exagérées des grands patrons ?

Dans le cadre de la loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, adoptée le 9 décembre 2016, une disposition concerne le contrôle par les actionnaires, de la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

Suite aux nombreuses controverses, ces dernières années, sur les rémunérations des « grands patrons », le législateur modifie, une fois de plus, la loi.

Il faut dire que plusieurs affaires ont défrayé la chronique ces derniers mois. A deux reprises, lors d'assemblées d'actionnaires, les rémunérations de dirigeants ont été rejetées à la majorité des voix. Ce qui n'a pas empêché les dirigeants en question, de percevoir les dites rémunérations.

Le nouveau texte de loi ne concerne que les sociétés cotées sur un marché réglementé, ayant la forme de SA (Société Anonyme). Il concerne le président du conseil d'administration, le directeur

général, les directeurs généraux délégués, les membres du directoire et les membres du conseil de surveillance.



La nouvelle procédure s'articule autour de deux assemblées d'actionnaires.

Dans un premier temps, Le conseil d'administration (ou le conseil de surveillance) établit un rapport spécial qui détail les rémunérations des mandataires sociaux. Ce rapport doit préciser que le versement des éléments variables et exceptionnels est conditionné par l'approbation d'une assemblée générale.

Une première assemblée générale devra statuer sur les modalités de calcul des éléments fixes, variables et exceptionnels (détaillés dans le rapport spécial). Cette disposition concerne également les fameuses

primes d'arrivée (golden hello) et de départ (golden parachute).

L'année suivante, lors de l'assemblée d'approbation des comptes, les actionnaires vérifieront que les critères fixés pour verser les rémunérations sont atteints. Les rémunérations en question ne pourront être versées qu'après approbation par cette assemblée.

Les actionnaires pourront donc, au vu des résultats de la société, décider de ne pas verser tout ou partie des éléments variables ou exceptionnels de la rémunération.

Cette nouvelle disposition sera-t-elle plus efficace que les précédentes ? On peut en douter. En effet, il existe de multiples façons de se rémunérer. On peut faire confiance aux « grands patrons », pour être très créatifs sur le sujet.

La meilleure parade à ces rémunérations démentielles reste la réaction de la société civile. Il est beaucoup plus difficile de résister à une indignation générale, qu'à la grogne des salariés et actionnaires.

Licenciement pour motif économique dans un groupe : point sur la jurisprudence

Les licenciements pour motif économique dans les groupes de sociétés, sont souvent source de litiges. En effet, trois sujets peuvent générer du contentieux : l'identification du périmètre du groupe, pour apprécier le sérieux du motif économique, le respect de l'obligation de reclassement des

salariés et la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation récents, apportent des précisions sur le sujet.

Pour apprécier le caractère réel et sérieux du motif économique, il faut analyser le secteur d'activité du groupe, en tenant compte des

entreprises du groupe établies à l'étranger. La Cour de cassation retient le « lien capitalistique ». Il ne faut donc pas tenir compte uniquement de la situation de l'entreprise qui envisage de licencier.

En matière d'obligation de reclassement des salariés, dès lors que la société fait partie d'un

groupe, l'employeur doit rechercher des postes de reclassement, dans les autres sociétés du groupe, dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel. La définition du périmètre est ici, plus large, puisqu'il ne s'arrête pas au « lien capitalistique », mais concerne le

réseau (par exemple réseau de distribution).



En matière de PSE, les mesures de reclassement élaborées doivent s'apprécier au niveau du groupe. La Cour de cassation précise qu'il n'y a pas lieu de réduire le groupe aux entreprises situées sur le territoire national. Il faut donc retenir le « lien capitalistique », qui englobe les éventuelles entreprises étrangères.

Compte personnel de formation : où en est-on ?

Le compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, d'acquérir des droits à la formation.

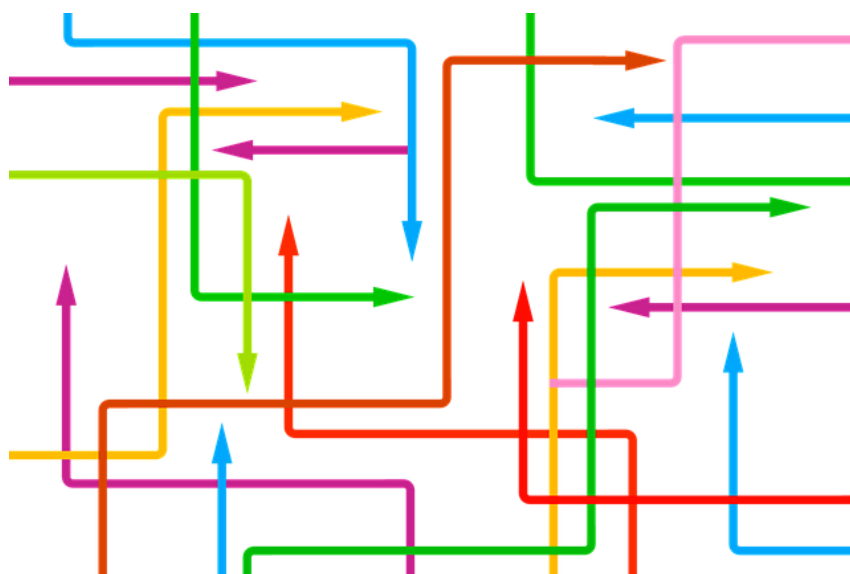
A ce jour, 3,7 millions de comptes ont été ouverts et 643 613 formations ont été validées.

Les formations les plus demandées sont :

- Les formations de langues,
- Le socle de compétences CLEA (Certificat de connaissances et de compétences professionnelles),
- Le stage de préparation à l'installation pour les futurs chefs d'entreprise.

A compter du 1er janvier 2017, le compte personnel de formation sera intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Les salariés peuvent activer leur compte personnel de formation sur : moncompteformation.gouv.fr



Un pâtissier peut-il être licencié pour avoir représenté une feuille de cannabis sur une galette des rois ?

Un pâtissier peut-il être licencié pour avoir représenté une feuille de cannabis sur une galette des rois ?

Monsieur X... a été embauché en qualité de pâtissier.

Le licenciement de Monsieur X... est intervenu pour faute grave, son employeur lui reprochant les faits suivants :

« Nous avons eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute : en effet, le 2 janvier 2005, nous vous avons donné l'ordre de décorer de roses les galettes des rois. Cependant, vous avez pris l'initiative de décorer ces dernières d'une au nom d'Emilie, une autre d'un champignon, une autre d'un signe du code de la route, deux galettes avec chacune la représentation d'une feuille de cannabis et une dernière d'un lapin fumant une cigarette très fine évoquant une cigarette composée de substances illicites. Ces galettes étaient destinées à la vente et ont été retirées de la commercialisation occasionnant par la même une perte de chiffre d'affaires. L'ensemble de ces galettes décorées par vos soins et selon votre initiative, incite à la consommation de produits stupéfiants et illicites, comme nous l'a confirmé la gendarmerie.

Cette conduite met en cause la bonne marche du service. Les explications recueillies auprès de vous au cours de notre entretien du 18 janvier 2005 ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet ; nous vous informons que nous avons en conséquence décidé de vous licencier »



La matérialité des faits reprochés est établie par la production du constat d'huissier dressé le même jour et Monsieur X... ne conteste pas avoir réalisé des galettes des rois agrémentées de motifs personnels non conformes à la demande qui lui avait été faite par son employeur.

Ces galettes n'ont pu être mises à la vente.

Pour la Cour d'appel de Chambéry, le jeune âge de Monsieur X..., circonstance retenue par le Conseil de Prud'hommes, ne peut excuser l'exécution par celui-ci, en connaissance de cause, d'un travail non conforme aux directives de l'employeur, alors même que

Monsieur X... est titulaire du diplôme de pâtissier et qu'il a été embauché en cette qualité.

Pour la Cour d'appel de Chambéry, le grief invoqué est réel et sérieux et il justifiait pour ce motif le licenciement de Monsieur X..., son maintien dans l'entreprise pendant le temps limité du préavis (soit 7 jours en l'espèce) n'étant pas impossible.

En conséquence, la décision du Conseil de Prud'hommes a été infirmée en ce qu'il a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il a alloué à Monsieur X... la somme de 2.500 euro à titre de dommages et intérêts.

Le licenciement intervenant pour une cause réelle et sérieuse, Monsieur X... est fondé à réclamer le paiement de son indemnité de préavis ainsi que la mise à pied non justifiée.

Cour d'appel de Chambéry, 25 septembre 2007 n° 06/02327

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com/>

Infos express

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (janvier 2017)

La répartition des heures de délégation dans la DUP

La loi REBSAMEN a fortement modifié le fonctionnement de la délégation unique du personnel (DUP). Cette loi ouvre la possibilité aux élus de répartir entre eux, les heures de délégation. La loi impose une limite : un élu ne peut pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit d'heure mensuel dont bénéficie un élu titulaire.

Plafond de la sécurité sociale pour 2017

Le plafond de la sécurité sociale est fixé à 3 269 euros par mois, à compter du 1er janvier 2017.

SMIC au 1er janvier 2017

Le nouveau montant du SMIC applicable à compter du 1er janvier 2017 vient d'être officialisé.

Le SMIC est revalorisé de 0,93 %, ce qui porte le taux horaire du SMIC à 9,76 euros bruts.

Le SMIC mensuel pour 35 h est de 1 480,27 euros bruts.

Son augmentation a également des répercussions sur le calcul de la réduction Fillon, la rémunération des apprentis, etc.

Un employeur peut-il fouiller un salarié ?

La recherche d'objets volés est de la seule compétence des officiers de police judiciaire.

Toutefois, un employeur peut, en cas de vols renouvelés et rapprochés, inviter un salarié à présenter le contenu de ses affaires. Mais attention, la procédure à respecter est stricte.

Le salarié ne peut être fouillé qu'avec son accord et après lui avoir rappelé son droit de s'y opposer. Il

faut donc obtenir son consentement, devant au moins un témoin (tiers, autre salarié, représentant du personnel). Un témoin doit également être présent pour constater les résultats de la fouille.

Bulletin de paie dématérialisé

A compter du 1er janvier 2017, l'employeur n'aura plus à demander l'accord du salarié pour recourir au bulletin de paie électronique. Ce n'est que si le salarié s'y oppose que l'employeur ne pourra pas le faire.

Avantage en nature : barèmes au 1^{er} janvier 2017

Nourriture – logement

Avantage en nature nourriture

(en euros)

1 repas	2 repas
4,75	9,50

Avantage en nature logement

(en euros)

Rémunération brute mensuelle	Montant pour une pièce	Si plusieurs pièces, montant par pièce principale
Inférieure à 1634,50	68,50	36,60
De 1634,50 à 1961,39	80	51,40
De 1961,40 à 2288,29	91,30	68,50
De 2288,30 à 2942,09	102,60	85,50
De 2942,10 à 3595,89	125,60	108,40
De 3595,90 à 4249,69	148,40	131,10
De 4249,70 à 4903,49	171,20	159,70
A partir de 4903,50	194	182,60

Frais professionnels Montants des indemnités forfaitaires pour 2017

Indemnités de repas

Nature de l'indemnité forfaitaire	Limite d'exonération de cotisations sociales (en euros)	Conditions de fait
Indemnité de repas	18,40 €	Déplacement professionnel + Impossibilité de regagner sa résidence ou son lieu de travail habituel
Indemnité de restauration	6,40 €	Contraint de se restaurer sur le lieu effectif de travail, en raison des conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail de nuit, posté, continu, en équipe ou en horaires décalés)
Indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise	9 €	En déplacement hors des locaux de l'entreprise ou sur un chantier, dont les conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu habituel de travail pour le repas et où il n'est pas démontré que les circonstances ou les usages de la profession l'obligent à prendre ce repas au restaurant

Indemnités de grand déplacement en France métropolitaine

Nature de l'indemnité forfaitaire	Limite d'exonération pour les 3 premiers mois	Limite d'exonération au-delà du 3 ^e au 24 ^e mois	Limite d'exonération au-delà du 24 ^e au 72 ^e mois
Indemnité de repas (en euros/repas)	18,40 €	15,60 €	12,90 €
Indemnité de logement et de petit déjeuner (en euros/jour)			
• déplacement à Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne	65,80 €	55,90 €	46,10 €
• déplacement dans les autres départements	48,90 €	41,60 €	34,20 €

Indemnités liées à la mobilité professionnelle

Nature de l'indemnité forfaitaire	Limite d'exonération de cotisations sociales
Indemnité destinée à compenser les dépenses d'hébergement provisoire et les frais supplémentaires de nourriture dans l'attente d'un logement définitif pour une période ne pouvant excéder 9 mois (en euros/jour)	73,20 €
Indemnité destinée à compenser les dépenses inhérentes à l'installation dans le nouveau logement	1.466,20 €
Majoration par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants)	122,20 €

Elle ne peut excéder 1.832,70 €

DECOUVRIR 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



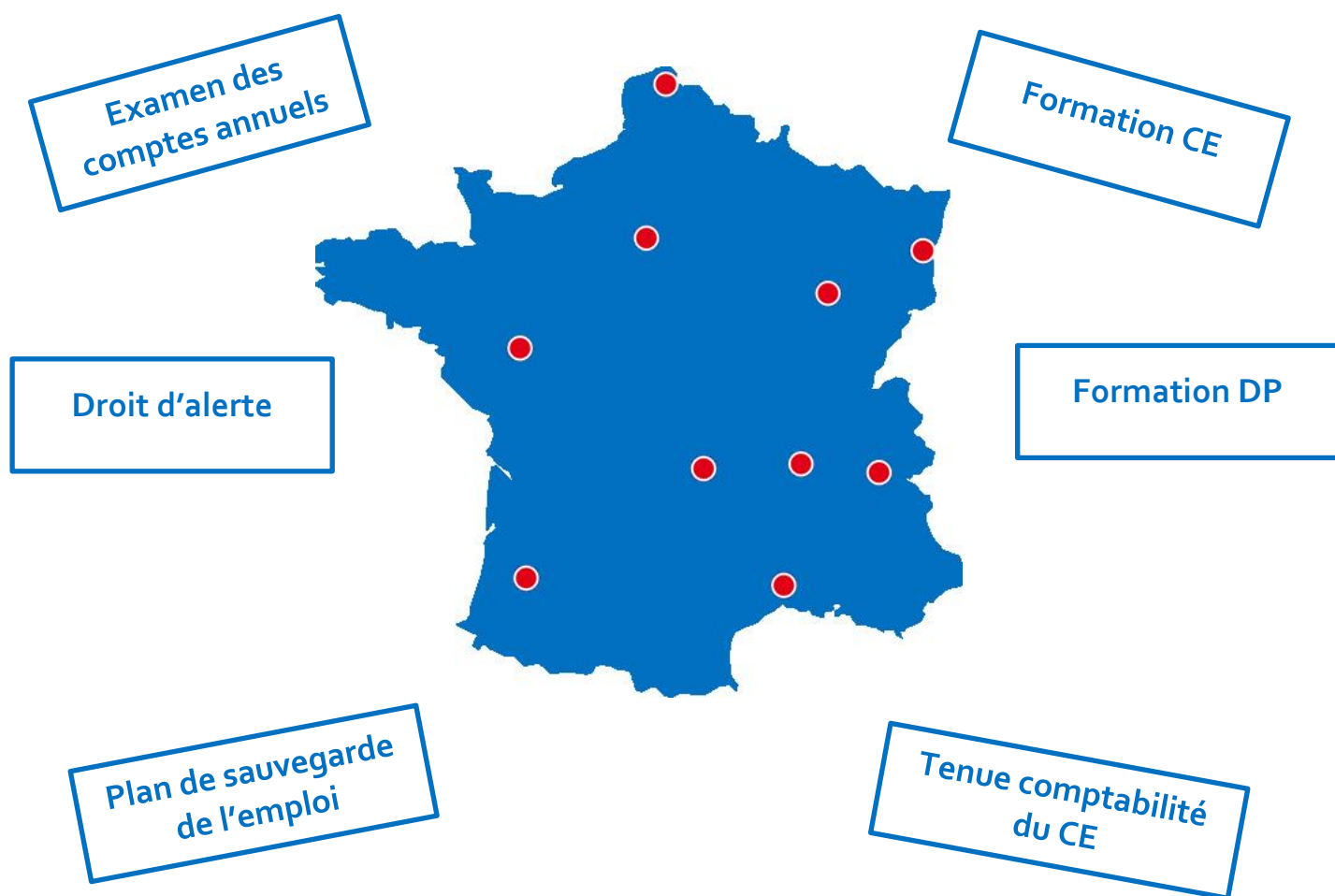
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

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

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (janvier 2017)