



## ABROGATION DE LA LOI TRAVAIL : LA MOBILISATION SYNDICALE CONTINUE !

**Éditorial par Didier Porte,**  
Secrétaire confédéral, secteur Juridique et CE

**Bulletin N°20**  
Novembre 2016

*Imposée à coups de 49.3, ultra minoritaire, et malgré des mois de mobilisation des salariés, la loi « Travail », désormais adoptée, vient détruire des droits collectifs et individuels et va accroître les inégalités et la précarité. Elle se situe dans la continuité du pacte budgétaire européen et du très inefficace « pacte de responsabilité » accordant plus de 100 milliards d'euros au patronat sur trois ans, contre une « simple » promesse d'1 million d'emplois, qui ne sont jamais venus.*

*La remise en cause du rôle de la loi et de la branche par l'inversion de la hiérarchie des normes, le contournement des organisations syndicales par l'instauration du référendum dans l'entreprise, la facilitation des licenciements, l'affaiblissement du contrat de travail, le déclin de la médecine du travail, restent et resteront inacceptables pour FO.*

*La nouvelle architecture à trois niveaux du code du travail (ordre public-loi, conventionnel, supplétif), dispositif structurant, concernant dans un premier temps le temps de travail, conduira à transférer des pans entiers du droit du travail et de la négociation collective au niveau de l'entreprise et remettra en cause l'égalité de droit entre les salariés. C'est déjà le cas en Grèce, en Espagne, au Portugal et en Finlande, où les salariés sont de moins en moins couverts par des conventions collectives de branches. Cette mesure fragilise notamment les employés de TPE qui ne peuvent pas avoir d'accord d'entreprise.*

**CONFÉDÉRATION  
GÉNÉRALE  
DU TRAVAIL  
FORCE-OUVRIÈRE**

**SECTEUR  
JURIDIQUE  
&  
COMITÉS  
D'ENTREPRISE**

141 avenue du Maine,  
75014 Paris  
Tél. 01 40 52 83 47  
secteur.juridique@  
force-ouvriere.fr  
[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

.../....

**FO**  
la force syndicale



## SOMMAIRE

### DOSSIER SPÉCIAL

LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (p. 3)

### SPÉCIAL ÉLECTIONS TPE

LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DANS LES TPE (p. 8)

### DÉLAIS DE CONSULTATION

DÉLAIS DE CONSULTATION CONTRAINTS ET ACTION JUDICIAIRE DU CE : JEAN-CLAUDE MAILLY S'ADRESSE À LA MINISTRE DU TRAVAIL (p. 11)

### ACTUALITÉS LÉGISLATIVES

LA LOI TRAVAIL ET LES DISPOSITIONS TOUCHANT LES CE ET LES IRP (p. 13)

### COMMUNIQUÉ FO

PLAFONNEMENT DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES SUR LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITÉS D'ENTREPRISE : ENCORE UNE ATTAQUE FRONTALE SUR LES DROITS DES SALARIÉS ! (p. 7)

### L'AVIS DE NOS EXPERTS

LES ÉLUS DES CE FACE À LA MONDIALISATION, FINANCIARISATION ET DIGITALISATION DE L'ÉCONOMIE (p. 15)

LA LOI EL KHOMRI VA-T-ELLE FACILITER LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ? (p. 17)

## Éditorial (suite)

*C'est bien une destruction programmée des conventions collectives de branches qui se profile, au même titre que celle des statuts de la fonction publique engagée depuis plusieurs années.*

*Pour autant, Force Ouvrière continue son combat contre ce texte, sur le terrain juridique, visant à obtenir l'abrogation des dispositifs contraires aux intérêts des salariés.*

*La fin de l'année 2016 verra également se conclure le second cycle de calcul de la représentativité syndicale, issu de la loi du 20 août 2008.*

*Pour accroître la représentativité et le poids de Force Ouvrière, pour pouvoir peser encore plus dans les conseils de prud'hommes, l'ensemble des militants doit se mobiliser à l'occasion des élections TPE qui se dérouleront du 28 novembre au 12 décembre, en faisant voter pour FO tous les salariés des TPE, ceux de notre entourage, car il s'agit bien d'une élection de proximité.*

*Nous serons également réunis le 8 novembre 2016, à l'occasion de la journée confédérale des Comités d'entreprise, pour évoquer toutes ces actualités et débattre, entre camarades et avec des intervenants universitaires, le Directeur du travail, et un DRH, des questions qui touchent directement votre mandat d'élus au comité d'entreprise.*

**Notre mobilisation continue !**


**DOSSIER SPÉCIAL**

# LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES



***Pour Force Ouvrière, attributions économiques et activités sociales et culturelles sont les deux voies de l'action syndicale au sein des Comités d'entreprise.***

**D**ans un contexte de crise économique, les attentes des salariés vis-à-vis des activités proposées par les CE se trouvent renforcées. Les ASC représentent un enjeu électoral incontournable.

Pour les militants Force Ouvrière la gestion des activités sociales et culturelles doit rester un domaine légitime de l'action syndicale, notamment par la

défense des orientations de l'organisation dans le choix des ASC. C'est également une « vitrine » pour le syndicat, et les ASC peuvent devenir un critère de choix au moment des élections.

En effet, le rôle prépondérant de veille économique des comités d'entreprises sur la gestion des entreprises ne peut être pleinement rempli par les militants que s'ils sont bien élus, et à ce titre, les ASC représentent un enjeu électoral incontournable.

## Activités sociales et culturelles : quelques rappels

*Selon l'article L. 2323-83 du code du travail, le comité d'entreprise assure directement ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au profit des salariés ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement.*



## LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (suite)

### • Les bénéficiaires des ASC

Les activités sociales et culturelles sont établies dans l'entreprise au bénéfice prioritairement des salariés, des anciens salariés, de leurs familles et des stagiaires.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés. Les dépenses supplémentaires incombant alors au comité d'entreprise doivent lui

être remboursées, suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.

Les personnes détachées ou mises à disposition par d'autres structures que les groupements d'employeurs, les salariés de sous-traitants, de prestataires de services, etc., ne bénéficient pas des activités sociales et culturelles. La rémunération du personnel détaché n'entre pas dans l'assiette de calcul du budget des ASC du comité, elle est seulement prise en compte pour le calcul du budget de fonctionnement.

### • La définition des ASC

La jurisprudence définit les activités sociales et culturelles comme toute activité non obligatoire légalement pour l'employeur, quelle qu'en soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise.

Le CE dispose du monopole de gestion des ASC, ainsi, la gestion d'une activité sociale précédemment prise en charge volontairement par l'employeur peut à tout moment être revendiquée par le CE avec les moyens financiers correspondants.

Les ASC sont envisagées par le code du travail comme étant<sup>1</sup> :



**les institutions sociales de prévoyance et d'entraide**, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels



**les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être**, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances



**les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle**, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale



**les services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié** dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise ; et de **coordonner et de promouvoir les réalisations sociales** décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur



**les activités sociales et culturelles** ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive



**le service de santé** au travail

<sup>1</sup> Article R. 2323-20 du code du travail.



## LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (suite)

### La jurisprudence retient cinq critères de définition des activités sociales et culturelles.

L'activité sociale et culturelle doit :

- être facultative : toute activité sociale incombant à l'employeur de par la loi échappe au monopole de gestion du CE ;
- viser à améliorer les conditions de vie et de travail des salariés ;
- concerner prioritairement le personnel de l'entreprise ;
- être attribuée de manière non discriminatoire ;
- ne pas se substituer à un élément de rémunération.

### ATTENTION

Le CE ne peut pas se fonder sur la nature du contrat, la durée contractuelle du travail, la catégorie professionnelle, etc., pour exclure un salarié du bénéfice d'une prestation ou activité. Les salariés en période d'essai ou en préavis doivent bénéficier également des activités sociales et culturelles. Par ailleurs, pour rappel, selon l'article L.1132-1 du code du travail, les critères tels que l'âge, le sexe, la maladie, l'origine ethnique, la religion, l'activité syndicale, etc., ne peuvent être utilisés pour déterminer l'attribution d'une prestation au titre des ASC. Le comité d'entreprise ne peut pas prendre en compte l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise pour attribuer ou moduler un avantage.

Un comité d'entreprise peut en revanche moduler les prestations selon des critères objectifs tels que : les revenus du foyer – la composition de la famille – l'âge du ou des enfant(s).

### • Le budget des ASC

Pour permettre au comité d'entreprise d'assurer, de contrôler ou participer à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, la loi oblige l'employeur à lui verser annuellement une contribution qui ne peut être inférieure à la somme la plus élevée de celles affectées aux dépenses sociales sur les 3 années précédant leur prise en charge par le CE<sup>2</sup>.

Un accord d'entreprise ou un accord de branche peut fixer un pourcentage minimal de la masse salariale pour fixer la contribution annuelle de l'employeur au budget des ASC. De nombreux accords de branches fixent ainsi un minimum conventionnel exprimé en un pourcentage de la masse salariale, par exemple Cartonage-industries : 0,75 % – Papiers-cartons, celluloses : 1 % – Expertises en automobile : 0,5 %.



### Brèves / Jurisprudence

#### Droit d'alerte économique – Filiale – Informations de la société mère

**Le périmètre du droit d'alerte économique d'un comité d'entreprise d'une filiale peut être élargi à la stratégie de la société mère dès lors que la situation financière de la filiale le justifie.**

L'article L. 2323-78 du code du travail prévoit une procédure d'alerte lorsque le comité d'entreprise a connaissance de « faits de nature à affecter de façon préoccupante la situation économique de l'entreprise ». La Cour de cassation a précisé, par un arrêt du 21 septembre 2016 (n°15-17.658), que le périmètre du droit d'alerte économique du comité d'entreprise d'une filiale peut être étendu à la stratégie de la société mère si la situation financière de la filiale et ses liens de dépendance avec son actionnaire le justifient, rendant indispensable pour le CE d'obtenir de telles informations, et faute d'informations suffisantes de l'employeur.

En ce qui concerne l'étendue des informations demandées par le comité, il est également rappelé « qu'il appartient au seul expert-comptable désigné par le comité d'entreprise de déterminer les documents utiles à l'exercice de sa mission ».

<sup>2</sup> Article L. 2323-86 du code du travail.



• **Quelques activités sociales et culturelles particulières... et leur régime**

<p><b>Les bons d'achat</b></p>	<p>Très utilisés par les CE, et presque exclusivement lorsque des CE de petites entreprises ne disposent pas d'un budget important, ils ont l'avantage de la facilité pour les élus. Mais ils évitent malheureusement de mettre en place une véritable politique sociale d'ASC et viennent trop souvent combler un manque de pouvoir d'achat du côté des salariés. Ce qui peut peser de façon contre-productive à l'occasion des négociations salariales...</p> <p>Pour être exonérés de cotisations sociales, ils doivent être attribués, dans la limite de 5% du plafond mensuel de la sécurité sociale, par salarié et par an, pour chacun des événements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la naissance, l'adoption ;</li> <li>– le mariage, le pacs ;</li> <li>– le départ à la retraite ;</li> <li>– la fête des mères, des pères ;</li> <li>– la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas (homme célibataire de 30 ans) ;</li> <li>– Noël pour les salariés et leurs enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile ;</li> <li>– la rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve de la justification du suivi de scolarité).</li> </ul> <p>La dépense effectuée avec le bon d'achat doit être en rapport avec l'évènement, ainsi que le ou les magasins et les rayons dans lesquels il peut être dépensé. Ainsi, il ne doit pas pouvoir être échangé contre des produits alimentaires ou du carburant.</p>
<p><b>Les secours exceptionnels</b></p>	<p>C'est une aide financière du CE envers des salariés qui doit rester tout à fait exceptionnelle pour ne pas être qualifiée de complément de rémunération. Elle doit rentrer dans le cadre des secours en raison d'accidents de la vie ou d'importantes difficultés financières imprévues, sur production de justificatifs par les salariés concernés. Il peut s'agir de prêts ou de dons.</p> <p>Les prêts consentis par le comité d'entreprise doivent être sans intérêt ou à taux réduits et présenter un caractère social. Pour être valides les prêts devront faire l'objet de remboursements, de relances de la part du CE, les cas doivent être justifiés et donner lieu à des décisions prises à la majorité du CE. De même pour les dons.</p> <p>Il est recommandé d'établir des règles strictes d'attribution des aides et de remboursement, qui pourront être fixées dans le règlement intérieur du CE ou un document annexe adopté par le CE.</p>
<p><b>Les dons à des associations</b></p>	<p>En cas de reliquat budgétaire en fin d'exercice annuel, dans la limite de 1% de son budget ASC, et par une décision prise à la majorité des membres du comité, le CE peut faire un don exclusivement à des associations reconnues d'utilité publique en vue de favoriser des actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale<sup>3</sup>.</p>

<sup>3</sup> Article L. 2323-87 du code du travail.



## **ACTUALITÉ FORCE OUVRIÈRE**

### **COMMUNIQUÉ**

## **Plafonnement des exonérations de cotisations sociales sur les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise : encore une attaque frontale sur les droits des salariés !**

La logique envisagée par le gouvernement consisterait en une enveloppe forfaitaire annuelle globale plafonnée pour l'ensemble des ASC. Sous prétexte d'équité, ce système établirait un véritable nivellement par le bas des droits des salariés.

Force Ouvrière s'oppose à cette logique. En effet l'exonération de cotisations sociales sur les ASC gérées par les comités d'entreprise représente un choix de politique sociale et ne constitue pas à ce titre une perte de recettes comme l'évoque le gouvernement.

La logique de plafonnement global des sommes exonérées risquerait de réduire les CE à de simples distributeurs sans plus aucune marge de manœuvre visant à établir de véritables choix en matière de politique sociale. De plus ce dispositif contribuera à diminuer encore le taux de départ en vacances des salariés.

D'autre part, pour FO, les avantages versés et contributions du CE ne pourront jamais se substituer à de véritables augmentations de salaire.

C'est pourquoi, FO réclame l'ouverture d'une large concertation permettant d'établir un état des lieux complet avant toute remise en cause de la pratique actuelle des exonérations sociales sur les ASC et s'oppose à toute réforme qui aurait par ailleurs des conséquences désastreuses en terme d'emploi sur tous les secteurs d'activité intervenant dans le champ des ASC.

Alors qu'il s'agirait de récupérer 1,4 milliard d'euros de recettes, oubliant au passage les effets négatifs sur l'activité et l'emploi, le gouvernement serait plus inspiré de lutter plus fortement contre l'évasion fiscale.

Décidément, ce sont toujours les mêmes qui paient la facture !!!

Paris, le 18 octobre 2016



SPÉCIAL ÉLECTIONS TPE - DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016....



## LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES (ASC) DANS LES TPE

### CONSTAT : PEU D'ASC DANS LES TPE



Les salariés des TPE n'ont aucun droit aux ASC, puisque les CE responsables de la gestion des ASC ne sont obligatoires que dans les entreprises de plus de 50 salariés.



Cependant, des branches comptant de nombreuses TPE ont mis en place des systèmes conventionnels permettant aux salariés de ces entreprises d'avoir accès à des tarifs préférentiels auprès de prestataires d'ASC (pour des voyages, les loisirs, etc.), par exemple : dans l'agriculture, le spectacle vivant, l'artisanat.

Par ailleurs, certains employeurs de TPE prennent volontairement en charge, pour leurs salariés, un abonnement ou une partie d'abonnement à des sociétés ou des associations donnant accès à des tarifs réduits chez des prestataires, ou font bénéficier leurs salariés de chèques vacances.



AdéliCE  
73

Des salariés de TPE peuvent adhérer individuellement, ou sous forme associative, à des plateformes inter-CE associatives, dont beaucoup existent à l'initiative d'organisations syndicales telles que : AdéliCE 73, (FO), Audace 44 (FO), APACE 59 (FO).

#### Les attentes et les besoins des salariés en matière d'ASC :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ces derniers expriment une attente prioritaire envers le CE à 70% en matière d'ASC, devant la défense des intérêts collectifs qui reste cependant à 51%.
  - Dans les entreprises de 50 à 100 salariés, le budget des ASC représente une moyenne de 278 € par an et par salarié.





## SPÉCIAL ÉLECTIONS TPE - DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016....

### • Une mission des CPRI

Les futures CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles), qui représenteront les salariés des entreprises de moins de 11 salariés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, auront notamment pour mission d'être force de proposition en matière d'ASC.



## REVENDEICATIONS

### Recommandations des CPRI

#### (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles)

FO recommandera, dans le cadre de la mission des futures CPRI :

- aux employeurs de mettre en place et de prendre en charge eux-mêmes des ASC (chèques vacances ANCV, chèques déjeuner Groupe UP, bons cadeau Cadhoc etc.) ;
- la mise en place de structures équivalentes à des comités interentreprises, ou des associations ad hoc financées par des cotisations obligatoires conventionnelles ;
- la fixation de cahiers des charges pour le choix de prestataires de type plateforme de services ASC interentreprises.

### Créations d'ASC au niveau de la branche

Au-delà, pour FO, seule la négociation collective de branche permet une égalité de traitement des salariés des TPE par rapport aux salariés des grandes entreprises et la prise en compte des intérêts spécifiques de l'ensemble des salariés des TPE.

De ce fait, nous réclamons l'instauration d'une négociation obligatoire au niveau de la branche d'activité sur des thèmes propres aux salariés des TPE, au premier lieu desquels figurent la mise en place d'activités sociales et culturelles, assorties des financements nécessaires.

Seront, dans un premier temps, privilégiés, dans les branches qui n'en bénéficient pas : le bénéfice de chèques vacances et de tickets restaurants, le respect de la pause déjeuner dans un lieu approprié (passant notamment par l'aménagement d'une véritable salle de repos).

### Respect des conventions de branche en matière d'ASC

FO veillera à ce que les financements des ASC prévus pour toutes les entreprises par les branches soient effectivement versés et utilisés au profit d'ASC pour les salariés des TPE concernées.

# Up

Le groupe Up  
est partenaire de

# FO



**Affirmez vos valeurs**  
aux côtés d'un groupe engagé,  
solidaire et coopératif.

BROCA & WERNICKE Illustration : Tino / Agent 002.

**Pour chaque action, pour chaque salarié, le groupe Up propose des solutions sociales et culturelles innovantes.**

Crée il y a 50 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe coopératif & un acteur majeur de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail. Retrouvez les solutions du groupe Up sur [www.up-france.fr](http://www.up-france.fr)

Parmi les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés :

- |  |   |
|--|---|
|  <b>Chèque Déjeuner</b> |  <b>Cadhoc</b>               |
|  <b>Chèque Domicile</b> |  <b>Chèque de Services</b>   |
|  <b>Chèque Lire</b>     |  <b>Chèque Disque</b>        |
|  <b>Chèque Culture</b>  |  <b>Scènes &amp; Sorties</b> |
|  <b>Domicours</b>       |  <b>Appli'CE</b>             |





## DÉLAIS DE CONSULTATION CONTRAINTS .... (suite)

et le manque de moyens de la justice ne lui permet pas de répondre aux contraintes imposées par le législateur en matière de délais, même lors d'une procédure en référé, comme c'était le cas en l'espèce. Au final, ce sont les justiciables, et ici les comités d'entreprise, qui en font les frais.

Cette décision impose au comité d'entreprise de se tourner vers le juge dès l'engagement du processus d'information/consultation alors que bien souvent ce n'est que vers la fin du délai de consultation, voyant que les informations transmises ne lui permettent pas d'avoir une connaissance suffisante du projet, que le CE saisit le juge. Cette décision obligera le CE à agir à titre conservatoire afin d'éviter le couperet de l'expiration du délai de consultation. Au final, cette décision risque d'aggraver les tensions entre CE et employeur, de conduire à une rupture du dialogue. Les employeurs pourraient jouer la montre en ne communiquant pas suffisamment d'informations aux comités d'entreprise, au risque bien réel de voir se développer un contentieux que le législateur de 2013 voulait justement éviter.

La loi du 14 juin 2013, dont la volonté affichée était de sécuriser les consultations du CE, n'est-elle pas détournée de son objet en appliquant à la lettre le nouveau dispositif avec ses délais contraints ? La Cour de cassation n'aurait-elle pas dû privilégier plutôt le moyen juridique tiré de l'effet utile de la consultation, en tenant compte notamment de l'encombrement de la justice qui se prononce rarement en 8 jours ?

**Pour FORCE OUVRIÈRE, la conformité de la décision de la Cour de cassation au regard des normes supra-légales et principes fondamentaux est posée :**

- au regard de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, concrétisé par la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002, qui exige que les représentants du personnel soient saisis à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés au regard du projet considéré ;
- au regard de l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, peut-on considérer que le CE bénéficie d'un accès concret et effectif au juge lorsque le délai d'action du CE est imprévisible et irrésistible ?
- enfin, au regard du 8<sup>ème</sup> alinéa du préambule de la Constitution de 1946. Le droit de tout travailleur de participer par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ne paraît effectivement pas assuré, même s'il existe une voie de recours.

**La question d'une nouvelle question prioritaire de constitutionnalité est clairement posée. La Confédération ne manquera pas de vous tenir au courant des développements de cette affaire.**



### Brèves/Jurisprudence

#### Projet global de restructuration de l'entreprise – Effets locaux dans les établissements – Information-consultation préalable des comités d'établissements

**Un projet d'une direction générale ayant un effet direct local doit être soumis à l'avis des comités d'établissements pour les effets locaux les concernant, avant la consultation du comité central d'entreprise.**

Par un arrêt du 21 septembre 2016 (n°15-13.364), la Cour de cassation précise l'articulation des attributions consultatives respectives entre le CCE et les comités d'établissements, dans l'hypothèse d'un projet global d'une direction générale d'entreprise ayant des effets sur un ou plusieurs établissements. Dès lors que le projet a un effet local direct sur les conditions de travail des salariés d'un établissement, ce dernier est en droit de demander la suspension de la procédure de consultation du CCE sur le projet global en attendant d'avoir été régulièrement consulté. Ainsi, le niveau où est prise la décision à l'origine d'un projet ne suffit pas, à lui seul, à déterminer celui de l'institution représentative du personnel à laquelle doit être soumis le projet en cause.



## ACTUALITÉS LÉGISLATIVES

# LA LOI TRAVAIL ET LES DISPOSITIONS TOUCHANT LES CE ET LES IRP

RAPPORT SUR LE  
DIALOGUE DE  
SOCIAL

SEUIL DE  
300 SALARIÉS

ARTICULATION  
CE-CCE

BUDGET  
ASC

BASE DE  
DONNÉES  
ÉCONOMIQUES  
ET SOCIALES

VOTE  
ÉLECTRONIQUE

*De nombreuses dispositions de la loi « Travail » du 8 août 2016, touchent les IRP et les CE. Beaucoup sont venues compléter les dispositions de la loi du 17 août 2015 sur le dialogue social, dite loi Rebsamen. Elles doivent désormais être connues de l'ensemble des élus et militants. Revue de détails.*

La loi prévoit la production de plusieurs rapports gouvernementaux sur le dialogue social :

**au plus tard le 31 décembre 2016**, un rapport sur les voies de « valorisation et de promotion du dialogue social » (art. 15)

**avant le 8 août 2017**, le gouvernement doit réaliser avec les partenaires sociaux un bilan de la mise en œuvre de la BDES (loi de sécurisation de l'emploi de 2013 et sur le dialogue social de 2015) (art. 20)

**avant le 8 août 2017**, un rapport au Parlement sur l'état des discriminations syndicales en France sur la base des travaux réalisés par le Défenseur des droits (art. 30).

sur la base des travaux réalisés par le Conseil Economique Social et Environnemental, le gouvernement devra remettre **tous les 5 ans** au Parlement un bilan qualitatif sur l'état du dialogue social en France (art. 38).

.../....



## Uniformisation du calcul du seuil de 300 salariés et généralisation des effets du dépassement de ce seuil au regard des attributions du CE

Le seuil de 300 salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois. L'ensemble des dispositions du code du travail relatives au fonctionnement et aux attributions du CE concernées par ce seuil de 300 salariés sont touchées.

L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement à l'ensemble des obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise qui en découlent (art. 18 de la loi ; art. L. 2323-26-1 et L. 2325-14-1 du code du travail).

## Accord sur l'ordre des consultations entre CCE et CE

L'article L. 2327-2 issu de la loi du 17 août 2015 prévoit qu'en cas de consultation conjointe CCE/CE sur un projet commun, l'avis rendu par chaque CE d'établissement est transmis au CCE, ce qui suppose une consultation ascendante et un avis final du CCE sur la globalité du projet.

La loi Travail prévoit qu'un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le CCE et les CE rendent et transmettent leur avis. Un décret du 29 juin 2016, pris en application de la loi Rebsamen du 17 août 2015, précise ces délais lorsqu'il y a lieu

de consulter à la fois le CCE et un ou plusieurs comités d'établissements : l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au CCE, le cas échéant accompagné de l'avis du CHSCT ou de l'instance de coordination, au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif. À défaut, l'avis de chaque comité d'établissement est réputé négatif (art. R. 2323-1-1, II du code du travail). Les mêmes règles s'appliquent en cas d'intervention d'une ICCHSCT – instance de coordination des CHSCT – et d'un ou plusieurs CHSCT.

## Accord sur les critères de répartition du budget des ASC entre établissements distincts

L'article L. 2323-86-1 du code du travail prévoit désormais que dans les entreprises comportant plusieurs comités d'établissement, la répartition de la contribution entre les comités d'établissement peut être fixée par un accord d'entreprise, au prorata des effectifs des établissements ou de leur masse salariale

ou de ces deux critères combinés. À défaut d'accord, cette répartition est effectuée au prorata de la masse salariale de chaque établissement. La détermination du montant global du budget des ASC est toujours effectuée au niveau de l'entreprise.

## Élections par vote électronique : par accord ou décision unilatérale de l'employeur

Auparavant, un accord d'entreprise ou de groupe distinct du protocole préélectoral était obligatoire pour la mise en œuvre du vote électronique pour les élections professionnelles. Les nouveaux articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail issus de l'article 58 de la loi prévoient que les élections professionnelles peuvent avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. Ainsi, à défaut d'accord d'entreprise, l'employeur peut décider du recours au vote électronique par décision unilatérale. L'avant-projet de décret qui a été soumis pour avis prévoit notamment, à ce jour :

- que lorsque l'employeur décide unilatéralement de recourir au vote électronique, ce recours vaut pour les élections partielles le cas échéant. Si le vote électronique résulte d'un accord collectif, c'est toujours à cet accord de prévoir pour quelle élection il est valable ;
- que le cahier des charges du prestataire doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet lorsqu'il existe, mais il ne semble pas qu'il doive être affiché sur les panneaux.



## L'AVIS DE NOS EXPERTS

### LES ÉLUS DES CE FACE À LA MONDIALISATION, FINANCIARISATION ET DIGITALISATION DE L'ÉCONOMIE

Les entreprises les plus puissantes se sont inscrites dans un cycle de développement international soutenu durant les années 90 et 2000. Devenues mondialisées, elles se sont imposées sur la scène internationale avec des organisations tentaculaires, des niveaux de revenus dépassant les richesses produites par des Etats et des effectifs salariés en dizaines de milliers de personnes. La croissance profitable était le principal objectif atteint notamment au moyen d'un large mouvement de redéploiement industriel qui a vu des industries jugées à faible valeur ajoutée quitter les pays industrialisés au profit de zones émergentes à coût salarial plus faible.

Dans le même temps, la financiarisation de l'économie a placé ces différentes entreprises multinationales sous la surveillance étroite des actionnaires. La rentabilité des capitaux investis devenait primordiale et leur pilotage s'est sensiblement transformé pour intégrer les objectifs de rentabilité financière actionnariale. Là encore, la financiarisation excessive s'est traduite par des politiques court-termistes et des suppressions d'emplois qualifiés au motif d'une rentabilité insuffisante.

Plus récemment, nous assistons à la montée en puissance des GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon). Ces géants d'internet cumulent des niveaux de capitalisation boursière jamais égalés. En début 2015, les 4 mastodontes totalisaient près de 1 400 milliards d'euros de capitalisation boursière et ne cessaient de s'imposer dans une approche hégémonique sur des pans entiers de l'économie mondiale (publicité en ligne, réseaux de distribution, téléphonie, médias...).

Et enfin, la digitalisation toujours plus forte de l'économie a remis au goût du jour – et en décuplant ses possibilités – l'économie dite du partage et collaborative qui propose des circuits courts, librement accessibles à tous, et mettant ainsi en relation des particuliers qui deviennent eux-mêmes producteurs d'un produit ou un service.

Mais derrière cette désintermédiation – qui peut être vertueuse dans son approche initiale (Amap, logiciels libres, covoiturage, etc..) – se profilent aujourd'hui de véritables machines à cash qui monétisent des services autrefois gratuits et remettent en cause des équilibres économiques et sociaux (peu ou pas de contribution fiscale, individus acteurs indépendants et pas salariés, précarisation des acteurs...). Airbnb, qui totalise des millions d'utilisateurs, sans détenir aucun hôtel, affiche une valeur boursière dépassant largement celle du groupe ACCOR avec son demi-million de chambres d'hôtels !

En France, ce phénomène n'épargne pas les entreprises et est susceptible de conduire à de nouvelles destructions d'emploi salarié – au profit de formes de travail plus précarisées – si les acteurs ne prennent pas la juste mesure de cette transformation.

Les entreprises qui ne se souciaient jusque-là pas de prospective et, pour certaines se plaignaient des lourdeurs des consultations des IRP, mesureront l'opportunité qui est donnée par le Code du travail de réunir les partenaires sociaux autour d'une réflexion sur les orientations stratégiques.

Le Comité d'Entreprise peut s'appuyer sur un expert-comptable pour examiner le projet d'orientation stratégique formulé par l'employeur et proposer des améliorations voire alternatives.

Bien menée, la consultation sur les orientations stratégiques est une opportunité de voir s'exprimer toutes les idées dans l'entreprise et de mobiliser, à sa juste valeur, son capital humain et lui éviter d'être débordée par des concurrents plus innovants !

**TPE 2016**  
ARTISANAT, COMMERCE,  
PROFESSIONS LIBERALES  
SERVICES, INDUSTRIE...



La grande élection syndicale  
pour les salariés des  
Très Petites Entreprises

**FO**

**TPE**

2016

[www.info-tpe.fr](http://www.info-tpe.fr)



## L'AVIS DE NOS EXPERTS

### LA LOI EL KHOMRI VA-T-ELLE FACILITER LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ?

*La loi Travail fait évoluer le motif économique de licenciement.*

**Avant la réforme**, l'article L. 1233-3 du Code du travail disposait qu'un licenciement pour motif économique résultait 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 à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Au-delà de cette « définition », la jurisprudence avait admis que, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation pouvait constituer un motif économique si elle était nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

**Désormais**, le nouvel article L. 1233-3 liste précisément les motifs économiques, qui sont donc les suivants :

1. les difficultés économiques ;
2. les mutations technologiques ;
3. la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
4. la cessation d'activité de l'entreprise.

**La nouveauté réside dans le premier alinéa qui instaure une typologie des difficultés économiques selon la taille de l'entreprise.** Ainsi, les difficultés économiques sont 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 (article L. 1233-3 modifié).

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 :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

.../...



## L'AVIS DE NOS EXPERTS (suite)

**Ces dispositions seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016** ; elles méritent réflexion et anticipation sur la conduite à tenir si un projet de licenciement est envisagé.

L'indicateur de la trésorerie, par exemple, comme motif invoqué, devrait être apprécié avec finesse. En effet, dans un groupe, la présence et le niveau de la trésorerie d'une société résulte d'une décision du groupe qui peut décider de la centraliser, de la réduire ou de l'augmenter. C'est la raison pour laquelle les relations intragroupes, les délais de règlement, la politique de distribution de dividendes, par exemple, peuvent influencer considérablement le niveau de la trésorerie. La prudence et la vigilance s'imposent donc.

### La consultation du CE en cas de licenciements économiques et le rôle de l'expert-comptable

Lorsque la Direction envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins 10 salariés, ou de proposer au moins 10 modifications essentielles du contrat de travail qui pourraient conduire - en cas de refus – à des ruptures de contrats de travail, elle doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

**Le CE est alors consulté sur l'opération projetée et sur le projet de licenciement et peut dans ce cadre** (art. L.1233-34 du Code du travail) se faire assister par un expert-comptable. Sa mission consiste à réaliser une analyse critique des informations communiquées par la Direction et des justifications apportées par celle-ci, comme :

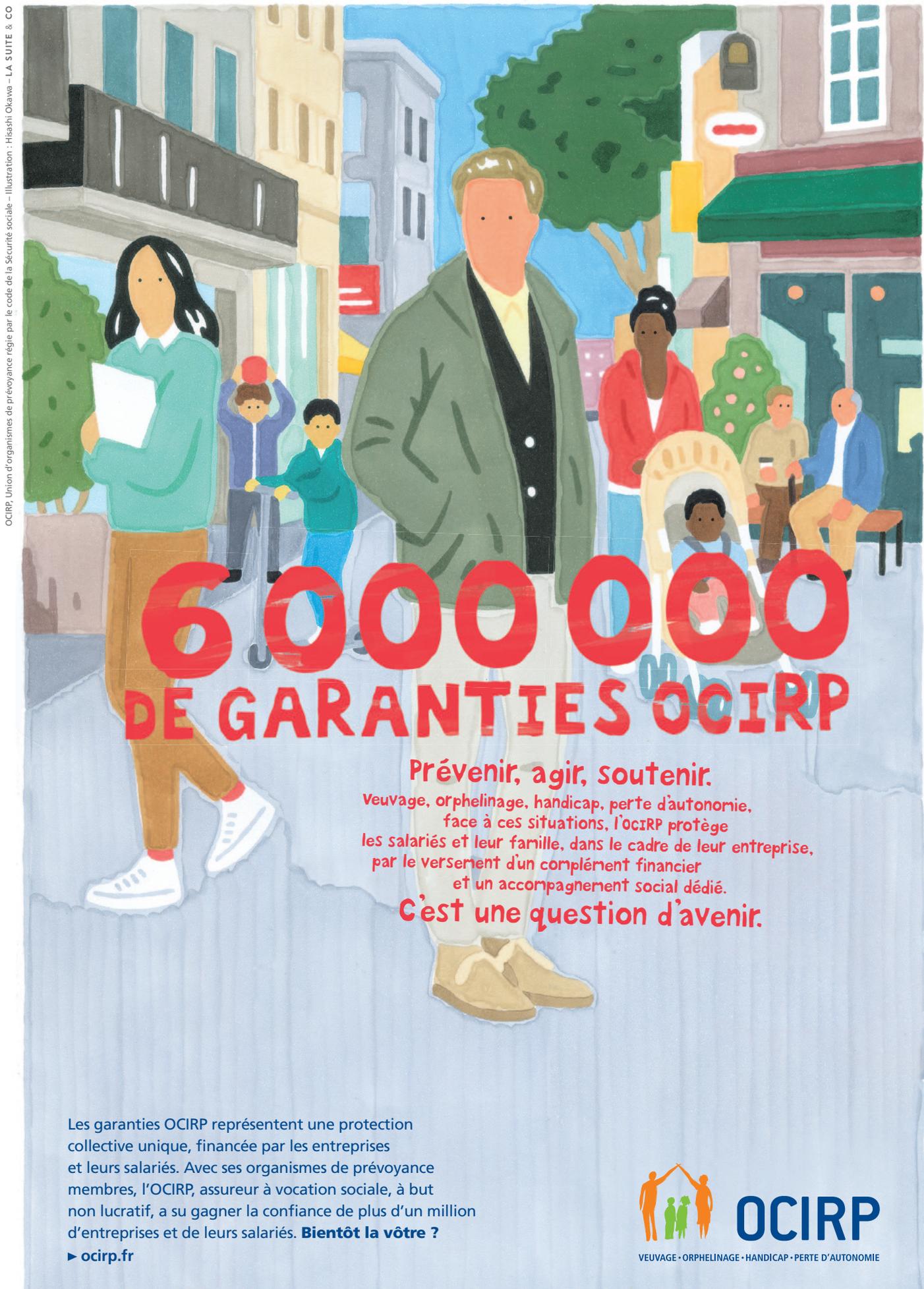
- l'analyse de la situation économique de l'entreprise et de son groupe et la réalité du motif économique invoqué,
- l'analyse des raisons et de la pertinence du projet de la direction, ses impacts sur l'organisation future de l'entreprise, sa capacité à redresser durablement l'entreprise,
- l'appréciation de l'effort de reclassement et les autres mesures envisagées pour limiter le nombre de licenciements, ainsi que sur la consistance des mesures contenues dans le PSE au regard des moyens financiers de l'entreprise ou de son groupe.

Tous ces éléments sont de nature à pouvoir faire évoluer le projet de la direction.

Cette loi va permettre de faire reposer les licenciements économiques sur des raisons « économiquement » précisées, mais **entre l'information précise et l'information « justifiée », il peut y avoir un écart considérable.**

S'agissant de perte d'emploi, avec les conséquences économiques, sociales, psychologiques et familiales qu'elle génère, l'**anticipation** du comité d'entreprise pour apprécier les résultats de l'entreprise, et notamment les trois nouvelles consultations issues de la loi « Rebsamen » (qui en remplacent 17), depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- la situation économique et financière de l'entreprise,
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mérite d'être soutenue, notamment avec l'accompagnement d'experts-comptables, les experts-conseils « de proximité » du CE pour renforcer l'exercice de leur rôle économique.



# 6 000 000 DE GARANTIES OCIRP

**Prévenir, agir, soutenir.**

Veuvage, orphelinage, handicap, perte d'autonomie,  
face à ces situations, l'OCIRP protège  
les salariés et leur famille, dans le cadre de leur entreprise,  
par le versement d'un complément financier  
et un accompagnement social dédié.

**C'est une question d'avenir.**

Les garanties OCIRP représentent une protection collective unique, financée par les entreprises et leurs salariés. Avec ses organismes de prévoyance membres, l'OCIRP, assureur à vocation sociale, à but non lucratif, a su gagner la confiance de plus d'un million d'entreprises et de leurs salariés. **Bientôt la vôtre ?**

► [ocirp.fr](http://ocirp.fr)



**OCIRP**

VEUVAGE • ORPHELINAGE • HANDICAP • PERTE D'AUTONOMIE

**À VOS AGENDAS !**

*Stages 2017*

**IST Strasbourg**

✓ du 21 novembre au 1<sup>er</sup> décembre

**ISST Bourg-la-Reine**

du 19 au 23 juin

*Renseignements et inscriptions  
auprès de votre UD  
ou de votre Fédération FO*



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE-OUVRIÈRE**  
**SECTEUR JURIDIQUE – COMITÉS D'ENTREPRISE**

141 avenue du Maine, 75014 Paris  
Tél. 01 40 52 83 47  
secteur.juridique@force-ouvriere.fr  
[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)