



DU COMITÉ D'ENTREPRISE AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Bulletin N°24 – Mars 2018

Éditorial par Didier Porte,

Secrétaire confédéral,
secteur Juridique et CE



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

Chers camarades,

À compter du 1^{er} janvier 2020, le comité social et économique devrait avoir remplacé l'ensemble des instances représentatives du personnel actuelles que sont les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Mais, pour nombre d'entre vous, le CSE sera une réalité bien avant cette date. Il verra le jour dès 2018 ou en 2019 dans le cadre du renouvellement des instances de représentation du personnel, à l'échéance des mandats actuels ou à la suite d'une réduction ou prorogation des mandats actuels*.

La période de transition du CE vers le CSE, qui s'ouvre dès à présent, s'annonce décisive pour les élus du personnel. En effet, il ne s'agira pas à proprement parler d'une fusion des instances représentatives du personnel actuelles, mais de l'instauration d'une instance nouvelle qui ne reprendra pas toutes les attributions des instances actuelles (notamment en matière de santé/sécurité), dans un contexte de baisse drastique des moyens des représentants du personnel.

Rappelons que FO était vivement opposée à l'instauration du CSE et que notre organisation avait demandé que le fonctionnement en instances représentatives du personnel séparées puisse perdurer, mais le Gouvernement n'a pas répondu favorablement à cette revendication.

La mise en place du CSE appelle donc les élus à la plus grande vigilance, car il sera nécessaire de négocier pour obtenir le plus de moyens possibles, par exemple en termes de nombre de représentants, d'heures de délégation, mais également concernant le nombre de réunions, ou encore pour obtenir des moyens suffisants en présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Et cette liste est loin d'être exhaustive !

Cela suppose que les élus du personnel aient une bonne connaissance du cadre juridique du CSE et des domaines dans lesquels il existe une marge de négociation.

Après l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 réformant profondément les instances représentatives du personnel, plusieurs textes sont récemment venus

* Voir le calendrier de mise en place du CSE dans le précédent numéro de « L'INFO DES CE », n°23, novembre 2017, ainsi que le dossier réalisé dans le numéro n° 24.



Éditorial (suite)

SOMMAIRE

DOSSIER

IMPACT DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (p. 4)

DÉCRYPTAGE

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES : QUELLES LIMITES ? (p. 11)

L'ENQUÊTE

RETOUR SUR LE 1^{ER} SALON DES CE DU 7 NOVEMBRE 2017 (p. 13)

CULTURE ET TRAVAIL

DES LIEUX DE CULTURE QUI ÉVOQUENT LE MONDE DU TRAVAIL (p. 18)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

RECOURIR À L'EXPERTISE PENDANT LA PÉRIODE DE TRANSITION CE/CSE (2018-2010) : MODE D'EMPLOI (p. 20)

LOISIRS

PORTRAITS CROISÉS DE TROIS ASSOCIATIONS INTER-COMITÉS D'ENTREPRISE FO (p. 21)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE TRANSFERT DES BIENS DU CE AU CSE (p. 25)

corriger et/ou préciser le cadre juridique du comité social et économique (CSE). Il s'agit de la 6^{ème} ordonnance du 20 décembre 2017, du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au CSE, ainsi que la loi de ratification des ordonnances (qui devrait être publiée prochainement au JO). Au vu de ces textes, plusieurs modifications imprévues (qui ne vont malheureusement pas dans le bon sens !), ont été relevées.

Il en va ainsi par exemple de la possibilité de faire évoluer à la baisse le nombre de représentants du personnel au CSE alors qu'auparavant, le nombre de membres prévu dans le décret ne pouvait qu'être « augmenté ». De plus, les accords collectifs existants relatifs aux instances représentatives du personnel (notamment ceux qui prévoyaient des dispositions plus favorables) seront caducs, ce qui va mettre fin à de nombreux acquis en la matière si nous ne les renégocions pas...

En outre, à ce jour, de nombreux points, pourtant essentiels, ne sont pas réglés, par exemple en matière de limitation du nombre des mandats (modalités de comptabilisation des mandats), ou encore sur le statut du temps passé en réunion du CSE.

Du point de vue de l'accès au droit, cette période de transition s'annonce donc délicate pour les représentants du personnel. Consciente de cette difficulté, la Confédération a élaboré un recueil de fiches pratiques et pédagogiques sur les différents thèmes affectés par les ordonnances. Ces fiches sont disponibles sur "e-FO" ; elles constituent un outil-clé dans l'exercice de vos mandats au quotidien.

Dans ce nouveau numéro de L'INFO DES CE, nous vous présentons les différents aspects du CSE impactés par la « 6^{ème} ordonnance » et le décret du 29 décembre dernier. Par ailleurs, nos experts apportent un éclairage sur deux points importants dans le cadre de la transition du CE au CSE : le transfert des biens du

EN BREF

■ Mise en place du CSE : les formulaires CERFA mis en ligne

Le ministère du Travail a mis en ligne sur le site elections-professionnelles.travail.gouv.fr les deux formulaires Cerfa de procès-verbaux à remplir lors des élections du comité social et économique (titulaires et suppléants), le formulaire du procès-verbal de carence pour tous les collèges, ainsi qu'une notice explicative.

À l'issue des élections, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour transmettre, en double exemplaire, ces formulaires à l'administration du travail (art. R. 2314-22 du Code du travail).



■ Ordonnances Travail Colloque du 30 novembre 2017 à Strasbourg

Un colloque consacré aux ordonnances relatives au droit du travail a été organisé au Palais de la Musique et des Congrès de Strasbourg, le 30 novembre dernier. Rassemblant près de 450 participants, ce colloque avait pour dessein de fournir les éléments d'information indispensables à la compréhension des ordonnances en croisant les regards d'universitaires, de responsables syndicaux, de représentants de l'État et de DRH. Introduit par Jean AUROUX, ce colloque a porté sur trois grands thèmes : la représentation du personnel dans l'entreprise, la négociation collective et la rupture du contrat de travail.



Éditorial (suite)

SOMMAIRE (suite)

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS (p. 26)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN (p. 27)

Si vous souhaitez recevoir L'INFO DES CE par mail tous les trimestres, écrivez-nous à l'adresse suivante : secteur.juridique@force-ouvriere.fr afin que nous vous rajoutions dans la liste de diffusion.

CE au CSE et les modalités de recours à l'expertise pendant cette période transitoire. Un article est également consacré à un problème souvent rencontré par les élus : la confidentialité des données présentées par l'employeur et les abus rencontrés en la matière.

En outre, nous avons choisi de revenir sur le 1^{er} Salon des CE FORCE OUVRIÈRE qui a été organisé dans les locaux de « New Cap Event Center », le 7 novembre dernier. Plus de 330 participants venant d'horizons divers, quatre thèmes d'ateliers juridiques à jour des ordonnances, une table ronde sur le thème « culture et travail », ainsi que de nombreux exposants ont marqué cette journée destinée aux élus de CE et de délégation unique du personnel.

Sur le plan de la culture, vous retrouverez, outre votre rubrique habituelle consacrée à des manifestations culturelles en cours ou à venir à Paris et en régions, un portrait croisé de deux lieux de culture ouverts au public (une ancienne mine, ainsi qu'une exposition de modèles de fonderie, patrimoine historique sauvegardé par une association) qui évoquent, chacun à leur manière, les conditions de travail des salariés à travers l'histoire et les références sociologiques. Toujours en matière de culture, vous trouverez un article consacré au travail mené par les associations inter-CE FORCE OUVRIÈRE.

À VOS AGENDAS !

Stages sur le CE/CSE :

- IDT de Strasbourg du 21 au 26 octobre 2018.
- ISST de Bourg-la-Reine du 3 au 7 décembre 2018.

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

Dans le cadre de la table ronde consacrée au regroupement des instances représentatives du personnel intitulée : « *Le tout-en-un : la solution miracle ?* », Didier PORTE a estimé que le regroupement des instances de représentation du personnel n'est certainement pas une « *solution miracle* », mais plutôt une solution « *tout-en-moins* », et ce, compte tenu du fait que certaines attributions des instances de représentation actuelles ne se retrouvent pas dans le CSE (notamment en matière de santé, sécurité) et en raison de la baisse drastique des moyens dont disposera le CSE, tant en termes de nombre de représentants que d'heures de délégation ou de ressources financières (le budget de fonctionnement étant appelé à supporter de nouvelles charges, notamment compte tenu du co-financement de nombreuses expertises).

Retour sur le stage CE organisé à l'IDT de Strasbourg du 26 novembre au 1^{er} décembre 2017

Dix-neuf stagiaires FO élus au sein de CE ou de DUP, venant de milieux professionnels très divers, ont participé au stage CE qui s'est déroulé en novembre dernier à l'IDT de Strasbourg. Dans un contexte de bouleversement des instances représentatives du personnel, ce stage a mêlé approches juridiques et économiques. Il a permis aux stagiaires de mieux comprendre les changements normatifs à venir, de réfléchir aux stratégies à adopter en la matière et de traiter de thèmes complexes qu'ils rencontrent au quotidien (information-consultation et délais préfix, exploitation de la base de données économiques et sociales, recours à l'expertise...), tout en mettant l'accent sur la méthodologie (Comment rendre un avis motivé lorsque le CE est consulté ?). Les stagiaires ont également pu assister au colloque sur les ordonnances Travail organisé le 30 novembre dernier à Strasbourg.

IMPACTS DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)



Avec l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, le paysage des instances représentatives du personnel (IRP) a été profondément bouleversé¹, compte tenu de la disparition prochaine des instances actuelles que sont le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT, au profit du comité social et économique (CSE).

Depuis, plusieurs textes sont venus compléter et/ou corriger certaines dispositions prévues par l'ordonnance précitée. Il s'agit de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, communément appelée « 6^{ème} ordonnance » ou « ordonnance balai » et du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique (applicable depuis le 1^{er} janvier 2018).

Par ailleurs, la loi de ratification des ordonnances apporte également des modifications au régime juridique du CSE².

Quels impacts auront ces nouveaux textes sur le CSE ? Coup de projecteur sur les principaux thèmes impactés.

Mise en place du CSE

Mesures transitoires pour la mise en place du CSE

Pour rappel, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a prévu des mesures transitoires pour la mise en place

du CSE pour les mandats arrivant à échéance en 2017 et en 2018 (possibilité de réduire ou de proroger leur durée d'un an). En revanche, rien n'était prévu pour les mandats arrivant à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

¹ Cf. L'INFO DES CE, n° 23 novembre 2017.

² La loi de ratification ne sera applicable qu'à compter de la publication au JO.



IMPACTS DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

La loi de ratification des ordonnances règle cette question en permettant, par accord collectif ou par décision de l'employeur, de réduire ces mandats pour une durée d'un an au maximum, afin d'anticiper la mise en place du CSE. Il n'est pas possible de les proroger.

Reconnaissance d'établissements distincts

Avec l'ordonnance du 22 septembre 2017, la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct a évolué. Les établissements distincts sont désormais définis, non plus par le protocole d'accord préélectoral, mais par accord d'entreprise, à défaut par accord avec le CSE et, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

L'ordonnance du 20 décembre 2017 précise qu'en cas de contestation de la décision unilatérale de l'employeur, lorsque celle-ci intervient dans un « processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ». Cette précision apporte une clarification en la matière.

Mise en place de CSE d'établissement et d'un CSE central

Des CSE d'établissement et un CSE central sont mis en place dans les entreprises d'au-moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Par le passé, ce seuil de 50 salariés s'appréciait au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

Cette nouvelle rédaction est-elle susceptible d'avoir des conséquences sur la possibilité de reconnaître l'existence d'établissements distincts, dans les entreprises de moins de 50 salariés ? La question reste posée.

Caducité des anciens accords collectifs relatifs aux IRP

Tous les accords collectifs relatifs aux IRP (ex : accord prévoyant un nombre de délégués supérieur à ce qui est prévu par le Code du travail) seront caducs à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel au CSE. Cela vaut pour les accords, quel que soit le niveau où ils ont été conclus (entreprise, branche...).



CA Chambéry,
21 novembre 2017

Brèves / Jurisprudence

CONSULTATION

Lieu des réunions du comité d'entreprise : tout n'est pas permis !

L'employeur peut-il décider de changer le lieu de réunion et en choisir un qui soit distant de plus de 500 km du lieu des établissements concernés ? En l'espèce, un employeur avait décidé de réunir le comité d'établissements situés en Haute-Savoie tous les mois en région parisienne depuis le rachat de l'un des établissements par un groupe basé en région parisienne. Pour les élus, ce changement de lieu de réunion était constitutif d'une entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, dans la mesure où il était source de fatigue, mais aussi de désorganisation pour les équipes. Pour la Cour d'appel de Chambéry, il est « de principe que la réunion du CE se tient au lieu choisi par l'employeur (...), mais les choix faits par l'employeur ne doivent pas être constitutifs d'abus et générer une gêne excessive, de nature à rendre exagérément difficile l'exercice de leur mandat par les élus ». Soulignant que l'éloignement était « source d'inconvénients sérieux dus au temps passé dans les transports », les juges ont pointé l'importance du lieu des réunions pour garantir la « qualité des délibérations » du comité d'entreprise et ont estimé que « de trop grandes difficultés » pouvaient tarir les vocations des candidats au comité d'entreprise. Ils en ont conclu que le fait de réunir de manière systématique le comité d'entreprise en région parisienne « dans les conditions actuelles de déplacement » était constitutif d'un abus de droit pour l'employeur de déterminer le lieu des réunions.



IMPACTS DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Transfert des biens du CE au CSE

C'est lors de la dernière réunion du CE que sera réglée la question de l'affectation des biens de toute nature dont ce dernier dispose et, le cas échéant, des conditions de transfert de ces biens. Cette affectation se fera « en priorité à destination du CSE ou conseil d'entreprise ».

Lors de la première réunion du CSE ou du conseil d'entreprise, l'instance « décide, à la majorité de

ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le CE lors de sa dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes ».

Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donneront lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État, ni à perception de droits ou taxes.

(Voir la contribution du Groupe Legrand, p. 25).

Élections professionnelles

Élections partielles et représentation équilibrée femmes/hommes

A été supprimée la possibilité qui avait été introduite par l'ordonnance du 22 septembre d'organiser des élections partielles lorsque des sièges étaient devenus vacants du fait de l'annulation, par le juge, d'élus n'ayant pas respecté l'alternance et la représentation équilibrée. Il s'agit d'un grand retour en arrière, ce qui va de nouveau mettre en péril la pérennité de la représentation du personnel.

Cette modification avait été adoptée par le Sénat qui ne voulait pas faire supporter à l'employeur le fait que des syndicats n'aient pas respecté les règles !

3 mandats par protocole d'accord préélectoral, cette possibilité n'est plus offerte qu'aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

Cette limitation est donc absolue dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Pour rappel, ces dispositions sur la limitation des mandats ne sont pas applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Cette limitation des mandats successifs est étendue aux membres du CSE central, et sous certaines conditions, aux membres des CSE d'établissement.

Certaines questions risquent de se poser quant à la notion même de mandats successifs et à la façon de les comptabiliser. S'agira-t-il de mandats exclusivement de même nature ou de mandats différents (comme par exemple celui d'élu au CSE et d'élu au CSE central) ?

Par ailleurs, il était prévu initialement que la limitation du nombre de mandats ne pouvait avoir pour effet de réduire en deça de 12 ans la durée des mandats successifs, quelle que soit leur durée. Cela n'est plus mentionné.

Fusion d'entreprises

Dans le cadre d'une fusion d'entreprises, si l'entreprise absorbante n'a pas d'IRP, en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, il est procédé à des élections au sein de chaque établissement concerné pour la mise en place d'un CSE d'établissement, ainsi qu'à des élections pour la mise en place d'un CSE central.

Limitation du nombre de mandats

Alors que l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait la possibilité de déroger à la limitation à

Cette disposition devrait, en principe, se retrouver dans un décret. Sinon, cela constituerait un important recul. Affaire à suivre...

À NOTER

Un décret en Conseil d'État devrait fixer les modalités de cette limitation de mandats successifs.



IMPACTS DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Attributions du CSE

Droit d'alerte dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise avait disparu dans l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Il est rétabli par la loi de ratification des ordonnances, ce qui est un point positif.

Consultation du CSE

Dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, il était prévu qu'en présence d'un accord collectif

sur un thème de consultation obligatoire (cela fait référence aux trois consultations récurrentes relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise, à la situation économique et financière, ainsi qu'à la consultation sur la politique sociale de l'entreprise), l'employeur était dispensé de mener cette consultation, ce qui affaiblissait les attributions consultatives du CSE.

L'ordonnance du 20 décembre 2017 revient sur cette disposition. Désormais, l'employeur ne sera dispensé de consultation que si un accord de GPEC a été conclu et uniquement sur ce thème.

Moyens du CSE

Le nombre de membres du CSE et les heures de délégation

Le décret du 29 décembre 2017 fixe le nombre de représentants du CSE et le nombre d'heures de délégation (art. R. 2314-1 C. trav.)³.

Il était prévu dans l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 que le nombre de membres du CSE pouvait être « *augmenté* » par accord pré-électoral. Désormais, il est énoncé que le nombre de membres et d'heures de délégation peut être « *modifié par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7* ».

Ce changement de terme laisse entendre que la modification du nombre de membres et d'heures de délégation pourrait ne pas se faire seulement à la hausse !!!

Si l'on se réfère à l'article L. 2314-7 du Code du travail, il prévoit que le protocole d'accord préélectoral (PAP) peut modifier le nombre de sièges ou le volume individuel d'heures de délégation « *dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise* ».

À NOTER

Pour ce qui est du nombre de représentants, il n'y aurait, a priori, plus de limite pour les réduire, ce qui appelle à la plus grande vigilance !



Brèves / Jurisprudence

CHSCT

CHSCT et délais préfix

Sont irrecevables les demandes du CHSCT en référé en vue de la communication par l'employeur d'un certain nombre de pièces et d'informations, dès lors que la demande a été faite après l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis. Cela est la conséquence de l'instauration des délais préfix pour la consultation du CE et du CHSCT. L'avis du CHSCT doit être rendu sept jours avant l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise (art. R. 2323-1-1 du Code du travail). Le CHSCT est donc tenu par les délais auxquels doit se conformer le comité d'entreprise. Il convient donc d'agir au plus vite lorsque les informations concernant le projet de l'employeur sont insuffisantes.

Cass. soc. 15 novembre 2017, n°15-26338

³ Se référer au tableau figurant dans L'INFO DES CE n°23 p. 8 (qui était basé sur le projet de décret).



IMPACTS DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

À NOTER

L'assiette de la masse salariale brute, qui avait été définie par la Cour de cassation (et non par le Code du travail jusqu'à présent), a été modifiée par les ordonnances. Cette définition vaut pour les deux budgets. La masse salariale est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée, qu'elles soient ou non soumises à cotisations sociales.

Contrairement à ce qu'avait prévu l'ordonnance, les sommes versées aux salariés lors de l'année de référence, en application d'un accord d'intéressement ou de participation ne seront pas intégrées dans l'assiette de la masse salariale.

Ressources financières du CSE

• Montant de la subvention pour les ASC

Le montant de la subvention versée aux ASC est fixé par accord. À défaut d'accord, un plancher est déterminé pour cette contribution. Dans ce cas, le rapport à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Il est donc possible de fixer par accord un montant très bas pour la contribution des ASC.

En l'absence d'accord, la référence au rapport à la masse salariale brute existant pour l'année précédente n'est pas très explicite.

• Budget de fonctionnement

Le montant de cette subvention dépend de la masse salariale de l'entreprise :

- dans les entreprises de 50 à 1999 salariés : 0,20 % de la masse salariale brute ;
- dans les entreprises d'au moins 2000 salariés : 0,22 % de la masse salariale brute.

Par rapport à ce qui existait avant les ordonnances, le pourcentage a été augmenté pour les entreprises comptant au moins 2000 salariés. Il reste inchangé pour les plus petites entreprises.

Avec cette nouvelle assiette, les budgets risquent d'être revus à la baisse compte tenu de l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture des contrats de travail à durée indéterminée.

De plus, le budget de fonctionnement va être davantage mis à contribution puisqu'il pourra prendre en charge la formation des délégués syndicaux et celle des représentants de proximité.

• Fongibilité des budgets du CSE

L'ordonnance précitée du 22 septembre 2017 introduit la fongibilité des budgets du CSE, c'est-à-dire que l'excédent annuel de l'un des budgets peut être versé sur l'autre après délibération du CSE.

Le décret du 29 décembre 2017 prévoit une limite au transfert du budget des ASC vers le budget de fonctionnement de 10 % de l'excédent annuel.

Pour ce qui est du transfert du budget de fonctionnement vers le budget des ASC, il est précisé que seule une partie de l'excédent du budget de fonctionnement peut être transférée. La limitation sera fixée par décret en Conseil d'État. Le fait d'opérer un tel transfert peut être pénalisant si le CSE recourt à une expertise (voir ci-dessous le point consacré à l'expertise).

Formation des membres du CSE

La formation économique, d'une durée de 5 jours maximum, est dispensée aux membres du CSE élus pour la première fois et se trouve renouvelée au bout de quatre ans de mandat.

Des doutes ont pu apparaître concernant le maintien ou non du droit au renouvellement de cette formation au bout de 4 ans de mandat, compte tenu de la rédaction quelque peu contradictoire entre deux dispositions de l'ordonnance du 22 septembre 2017, mais ce droit au renouvellement est finalement maintenu (cf. art. L. 2315-17 du Code du travail).

Concernant la formation en santé/sécurité, elle sera dispensée à tous les membres de la délégation du personnel au CSE, sans restriction. Cette formation aura une durée minimale de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et de 5 jours dans les plus grandes entreprises.

Initialement, cette formation devait bénéficier soit aux membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), soit à tous les membres du CSE en l'absence de CSSCT.

Cette généralisation de la formation en santé/sécurité est une bonne chose car, même en présence d'une CSSCT, les membres du CSE auront à traiter aussi de ces sujets, car toutes les questions de santé ne seront pas déléguées à la CSSCT. De plus, certains points ne peuvent être transférés, notamment le recours à l'expertise. Il est donc important que tous les membres soient formés sur ces questions.



IMPACTS DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Expertise

• Cas de recours à l'expertise

La liste des expertises financées exclusivement par l'employeur s'est enrichie d'un cas de recours : l'expertise pour préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu dans le cadre de la BDES.

Pour rappel, les autres expertises financées exclusivement par l'employeur sont les suivantes :

- expertise dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière ;
- expertise dans le cadre de la politique sociale ;
- expertise en cas de projet de licenciement collectif de 10 salariés et plus ;
- expertise en cas de risque grave.

• Financement des expertises

Avec les ordonnances, un nombre croissant d'expertises ont vocation à être cofinancées par le budget de fonctionnement du CSE (à hauteur de 20%) et par l'employeur (à hauteur de 80%).

Toutefois, si le budget de fonctionnement est insuffisant pour couvrir le coût d'une expertise cofinancée et qu'il n'a pas donné lieu à des excédents transférés sur le budget des ASC au cours des trois dernières années, l'expertise pourra être financée en totalité par l'employeur.

Dans ce cas, le CSE ne pourra transférer un éventuel reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC, pendant les trois années suivantes.

Un transfert d'une partie, même minime, du reliquat du budget de fonctionnement vers le budget des ASC pourrait donc compromettre le financement intégral d'une expertise par l'employeur sur plusieurs années...

• Délai pour remettre le rapport

Le délai dont dispose l'expert pour remettre son rapport est déterminé par accord d'entreprise ou par accord conclu entre le CSE et l'employeur.

En l'absence d'accord, les délais applicables sont ceux fixés par décret pour chaque catégorie d'expertise.

Ces délais sont les suivants :

- remise du rapport au plus tard dans les 15 jours avant l'expiration des délais préfix de consultation du CSE ;
- dans le cas d'une expertise en raison d'une opération de concentration, remise du rapport dans un délai de 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier.
- lorsqu'il n'y a pas de délai préfix, l'expert dispose de 2 mois à compter de sa désignation pour remettre son rapport. Ce délai peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 mois, par accord entre l'employeur et le CSE (à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel).



Brèves / Jurisprudence

BUDGET

Subvention de fonctionnement : déductions de sommes sans l'accord du comité d'entreprise

Selon l'article L. 2325-43 du Code du travail (ancien), l'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles sauf s'il fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnels équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute. La Cour de cassation vient de préciser que le montant des sommes octroyées ou des salaires du personnel mis à disposition pour le fonctionnement du comité d'entreprise, à l'exclusion des activités sociales et culturelles, sont déductibles de la subvention de fonctionnement, sans que l'accord exprès du comité d'entreprise soit nécessaire.

Cass. soc. 25 octobre 2017
n°16-10573



IMPACTS DES NOUVEAUX TEXTES SUR LE RÉGIME JURIDIQUE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Fonctionnement du CSE

À NOTER

Le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ne sera pas déduit des heures de délégation et sera rémunéré comme du temps de travail.

Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Pour rappel, cette commission est obligatoirement mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises comportant des installations nucléaires ou Seveso. L'inspecteur du travail peut aussi imposer sa mise en place en raison de la nature de l'activité, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. En dehors de ces cas, la commission peut être mise en place par accord d'entreprise et, en l'absence de délégué syndical, par accord entre le CSE et l'employeur adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel. En l'absence d'accord, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre des CSSCT.

Il est conseillé de demander systématiquement la mise en place d'une CSSCT.

Règlement intérieur du CSE

Le texte prévoit que le règlement intérieur ne peut comporter de clauses imposant à l'employeur des obligations « *extra-légales* », sans l'accord de ce dernier.

Ces obligations seront alors considérées comme un engagement unilatéral de l'employeur, que ce dernier pourra dénoncer après simple information des membres du CSE et respect d'un délai raisonnable.

Les dispositions « *extra-légales* » n'auront donc que peu de caractère contraignant pour l'employeur qui pourra, soit refuser de les intégrer, soit les dénoncer...

Conseil d'entreprise

Pour rappel, le conseil d'entreprise est instauré par accord majoritaire. Il a une capacité de négociation et peut conclure, réviser et dénoncer les accords collectifs. Si une telle instance est instaurée, les délégués syndicaux ne seront plus habilités à négocier et conclure des accords, ce qui remet en cause le monopole syndical de négociation et vise à intégrer le syndicat dans les rouages de l'entreprise.

L'ordonnance du 20 décembre 2017 accroît le champ de compétence du conseil d'entreprise en matière de négociation par rapport à l'ordonnance du 22 septembre 2017. Il sera désormais compétent pour toutes les négociations,

y compris pour conclure des accords sur un PSE, en matière de protocole préélectoral, ainsi que pour conclure des accords modifiant le nombre et la composition des collèges électoraux et pour les accords prévoyant que l'élection des représentants du personnel aura lieu en-dehors du temps de travail.

Cet élargissement porte un nouveau coup au délégué syndical qui, dans le cadre de ce type d'accord, est amené à disparaître. Ce type d'accord visant à instaurer un conseil d'entreprise est donc à éviter.



Cass. soc. 25 octobre 2017,
n° 16-13844

Brèves / Jurisprudence

ÉLECTIONS

Candidature imminente : la protection est-elle accordée en l'absence de signature du protocole ?

Lorsqu'un salarié a fait savoir à son employeur qu'il se portait candidat aux élections, il est considéré comme étant un salarié protégé, y compris si le protocole d'accord n'a pas encore été conclu. En conséquence, un salarié qui a informé son employeur qu'il allait être candidat aux élections professionnelles et qui est convoqué ultérieurement à un entretien préalable au licenciement, doit être considéré comme un salarié protégé.



DÉCRYPTAGE

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES : QUELLES LIMITES ?



De nombreuses informations sont présentées par les employeurs comme étant confidentielles, ce qui place les représentants du personnel dans une situation délicate. Pourtant, toutes les informations ne peuvent être considérées comme tel. Comment s'y retrouver ?

Ce que prévoit le Code du travail

L'article L. 2325-5 alinéa 2 du Code du travail (ancien) énonce que les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur. La formulation est large, c'est-à-dire que l'obligation de discrétion s'étend également aux experts et techniciens qui assistent avec voix consultative aux séances des commissions.

Une double condition est donc requise pour que l'obligation de confidentialité s'applique.

L'information doit présenter objectivement ou légalement un caractère confidentiel

Certaines informations sont présumées confidentielles. Il s'agit des informations communiquées suite à la procédure d'alerte et, dans les entreprises employant au moins 300 salariés ou réalisant un chiffre d'affaires supérieur à une certaine somme (18000000€) : la situation de l'actif réalisable et disponible, la situation du passif exigible, le compte de résultat prévisionnel, le tableau de financement et le plan de financement prévisionnel.



INFORMATIONS CONFIDENTIELLES : QUELLES LIMITES ?

Il s'agit cependant d'une présomption simple, qui peut être renversée en rapportant la preuve contraire. L'employeur doit tout de même les déclarer comme étant confidentielles.

L'employeur doit déclarer l'information comme étant confidentielle

Il doit le déclarer avant la séance du comité d'entreprise ou au cours de celle-ci. L'employeur ne peut invoquer ultérieurement un manquement en soutenant qu'une information était confidentielle (Cass. soc. 12 juillet 2006, n°04-47558).

Si les informations confidentielles ne concernent qu'une partie du projet de l'employeur, l'employeur doit le préciser lors de la réunion du comité d'entreprise. Considérer tout le projet comme étant confidentiel pourrait être jugé abusif par les juges.

Dans une décision rendue le 5 novembre 2014 (n°13-17270), la Chambre sociale a estimé que l'information donnée aux membres du comité d'entreprise, doit non seulement être déclarée confidentielle par l'employeur, mais encore être de nature confidentielle, au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qu'il appartient à l'employeur d'établir.

Base de données économiques et sociales (BDES)

À NOTER

Il en va de même pour les membres du CSE.

L'article L. 2323-8 du Code du travail (ancien) prévoit que les personnes qui ont accès à la base de données économiques et sociales (membres du CE, du comité central d'entreprise, délégués syndicaux, délégués du

personnel, membres du CHSCT) sont tenues à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES «*revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur*».



Cass. soc. 7 février 2018,
n°16-16086 et n°16-24231

Brèves / Jurisprudence

BUDGET

Assiette de calcul des budgets : mise en conformité avec les nouvelles règles applicables au CSE

Dans deux décisions constitutives d'un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation a procédé à un réexamen de la question de l'assiette de fixation des budgets du comité d'entreprise. Pour rappel, la Cour de cassation estimait que la masse salariale servant au calcul de ces budgets correspondait aux postes «*rémunérations du personnel*» définis par le compte 641 du plan comptable général. Or, cette assiette de calcul n'était pas celle communément adoptée par les entreprises, qui se référaient généralement à la déclaration annuelle de données sociales (DADS). Un contentieux abondant s'en est suivi. Avec ce revirement, la Cour considère désormais que «*sauf engagement plus favorable*», la masse salariale servant au calcul des budgets, «*s'entend de la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale*». La Cour de cassation se cale donc ainsi sur la définition de la masse salariale adoptée dans l'ordonnance du 22 septembre 2017, ce qui devrait, selon la Cour, «*mettre fin au contentieux en cours*».



L'ENQUETE

RETOUR SUR LE 1^{ER} SALON FO DES CE DU 7 NOVEMBRE 2017



Pour la 9^{ème} édition du rassemblement des élu(e)s de comités d'entreprise et de délégation unique du personnel organisé par la Confédération FORCE OUVRIÈRE, la «Journée des Comités d'entreprise» est devenue le «Salon des Comités d'entreprise FORCE OUVRIÈRE». Il s'est tenu le 7 novembre dernier, dans les locaux de «New Cap Event Center» (Paris 15^{ème}), à deux pas de la Tour Eiffel.

Nouvel intitulé et nouveau contenu... pour un nouveau souffle

Plus de 330 personnes venues de toute la France ont participé à ce 1^{er} Salon FO des CE qui avait pour ambition d'apporter des connaissances juridiques à jour des ordonnances, aux élu(e)s, sur des thèmes qu'ils rencontrent au quotidien dans l'exercice de leur mandat. Trois séries de quatre ateliers simultanés de 45 minutes chacun ont été organisées au cours de la journée. Animés par nos experts, ces ateliers qui se voulaient pédagogiques et à taille humaine ont laissé aux participants la possibilité de poser directement

leurs questions aux experts. Les participants ont pu librement choisir les ateliers auxquels ils souhaitaient assister, en fonction de leurs attentes respectives.

Loin des grands salons à vocation commerciale auxquels les élus sont régulièrement invités à Paris et en régions, le Salon FO des CE a mis l'accent sur l'importance de la culture, souvent placée en arrière-plan à l'heure du consumérisme, en particulier avec une table ronde intitulée : «*Culture et travail*» animée



RETOUR SUR LE 1^{ER} SALON FO DES CE DU 7 NOVEMBRE 2017

par Jean LEBRUN (Historien, écrivain, journaliste et producteur de l'émission «*La Marche de L'Histoire*» sur France Inter).

Le nom de «*Salon*» a également été donné à cette journée en raison de la présence de nombreux exposants (partenaires institutionnels, mais également stands des métiers de bouche), afin de permettre aux participants de nouer des contacts et, pour certains, de passer directement des commandes pour leur comité d'entreprise.

Au cours de cette journée, différents responsables politiques de FO se sont exprimés.

Introduisant le Salon, Didier PORTE a insisté sur la perte de la spécificité de chacune des instances représentatives du personnel et la polyvalence accrue qui va être exigée des élus avec le CSE, dans un contexte de baisse drastique des moyens à disposition des élus.

Pascal PAVAGEAU a poursuivi en évoquant les questions économiques liées aux instances représentatives du personnel, ainsi que les conséquences sur l'engagement interprofessionnel de nos camarades élus subissant la baisse drastique des moyens dédiés au comité social et économique. L'intervention de Jean-Claude Mailly est venue clore cette journée.

Des sujets d'ateliers au cœur de l'actualité



alternance par les cabinets d'experts comptables Syncéa et par le Groupe Legrand. Comment bien préparer les consultations du CE en tenant compte des délais préfix ? Que faire en cas d'information incomplète ? Comment tirer le meilleur parti de la base de données économiques et sociales ? Tels étaient les points abordés lors de cet atelier.

- **Protection sociale complémentaire**

Sous la direction de Philippe PIHET, Secrétaire Confédéral du secteur Retraites (qui a introduit l'atelier) et co-animé par AESIO, MUTEX et INPC, cet atelier a notamment permis de mieux comprendre ce qui se cache derrière le vocable de «*contrat responsable*» et ses impacts pour les salariés, en prenant en compte les ordonnances du 22 septembre 2017. Le thème de la protection sociale complémentaire n'avait pas été abordé lors des derniers rassemblements annuels des CE FO. C'est donc chose faite !

- **Information/consultation du personnel/Base de données économiques et sociales (BDES)**

Introduit par Serge LEGAGNOA, Secrétaire général de la FEC, cet atelier a été animé en

- **Utilisation des budgets/expertises**

L'atelier a été introduit par Patrick PRIVAT, Trésorier de la Confédération. Il a été animé en alternance par les cabinets d'experts comptables Syncéa et par le Groupe Legrand. Le thème de l'utilisation des budgets du CE a été traité (comment bien utiliser les budgets du CE ?), ainsi que les dangers de la fongibilité nouvelle des budgets du futur comité social et économique (CSE). À également été présentée la nouvelle donne en matière d'expertise avec l'allongement conséquent de la liste des expertises co-financées par le CSE et l'employeur.

- **Santé et sécurité**

Après une introduction par Didier PORTE, l'atelier a été animé par Jean-Claude DELGENES (cabinet Technologia). Outre la question de la place de la santé dans le CSE (notamment avec la commission santé, sécurité et conditions de travail et la disparition du CHSCT), l'atelier avait pour dessein d'apporter aux participants des clés afin de mieux appréhender les questions de santé/sécurité en entreprise.



Une place de choix pour la culture



Autre temps fort de ce 1^{er} Salon des CE, la table ronde « culture et travail » animée par Jean LEBRUN a réuni cinq intervenants venant d'horizons divers, qui ont traité des interactions entre la culture et le travail. Tandis que Jean-Pierre LE CROM, Historien du Droit, Directeur de recherches au CNRS, a apporté des repères historiques sur les interactions entre les comités d'entreprise et l'accès à la culture pour les salariés.

Nora MILOUDI, déléguée syndicale centrale à La Redoute et élue au CE a présenté la genèse de la pièce de théâtre, « Qui redoute de prendre la parole ? » qu'elle joue avec ses collègues et qui relate les différents plans de sauvegarde de l'emploi qui ont affecté l'entreprise.

Joël HAUER, président de l'association « Les compagnons de Saint-Pierre » a présenté la fonderie de Sommevoire (52) et les spectacles qui y sont

organisés, afin de faire connaître les conditions de travail des ouvriers de la fonderie au XIX^{ème} siècle à un public diversifié (*pour plus de détails, voir p. 19*).

Isabelle CADILLON-SICRE, Secrétaire du comité d'établissement d'Airbus Opérations à Toulouse, a présenté les nombreuses activités culturelles proposées par ce très important comité et a évoqué les attentes des salariés en matière d'ASC.

Toujours en matière d'activités sociales et culturelles, Christophe BAUMGARTEN, avocat spécialiste en droit du travail et vice-président du Cercle Maurice Cohen, a souligné l'impact des mutations de la société et des entreprises sur les ASC et plus précisément l'effacement du projet culturel émancipateur au profit d'activités plus consuméristes et d'une redistribution de pouvoir d'achat aux salariés.



Résultats du questionnaire : « 1^{er} Salon des CE Force OUVRIÈRE, votre avis nous intéresse ! »

Suite au Salon des CE FORCE OUVRIÈRE, nous avons élaboré un questionnaire adressé à l'ensemble des participants à cette journée, afin qu'ils puissent faire part de leur appréciation. Nous profitons de l'occasion pour remercier l'ensemble des participants et ceux qui ont pris le temps de répondre à ce questionnaire.

Information concernant le Salon des CE

Interrogés sur la manière dont ils ont été informés du 1^{er} Salon des CE FO, les participants ont répondu avoir été mis au courant en premier lieu par les UD/FD et par circulaire.

Le lieu

Le questionnaire a consacré plusieurs points sur l'accessibilité du lieu du Salon, la qualité de l'accueil des participants le matin, ainsi que sur les différents espaces mis à disposition pour le Salon (exposants, ateliers, plénière). Les participants étaient également appelés à donner leur avis sur la qualité des pauses-café et de la restauration du midi.



Au vu des résultats de l'enquête, les participants sont très satisfaits de l'accessibilité du lieu et de la qualité de l'accueil le matin. Ils sont satisfaits de la configuration des locaux, des salles réservées aux ateliers et à la plénière, ainsi que des pauses café.

Le résultat est plus nuancé pour l'espace réservé aux exposants (jugé trop exigü) et pour la restauration le midi.

Les ateliers

Le questionnaire portait également sur les ateliers (thèmes abordés, durée, contenu, thèmes souhaités...).

Globalement, les participants se sont bien répartis entre les différents ateliers. Ils ont particulièrement apprécié l'atelier consacré à la protection sociale complémentaire. Les ateliers santé/sécurité et information/consultation/BDES ont également été très plébiscités. Les participants sont assez partagés sur la durée des ateliers. Un certain nombre de participants ont trouvé la durée un peu courte au vu de l'ampleur des questions posées par ces thèmes. Mais, dans l'ensemble, ils jugent que les ateliers ont répondu à leurs attentes, notamment puisqu'il leur a été possible de poser directement leurs questions aux intervenants.

Les participants ont également été interrogés sur les thèmes qu'ils souhaiteraient voire abordés dans le cadre d'autres ateliers. Sur ce point, voici quelques uns des souhaits formulés par les participants : préparation de l'arrivée du CSE, négociations possibles dans le cadre du CSE, élections professionnelles...

Table ronde « culture et travail »

Interrogés sur le thème de la table ronde et sur sa durée, les participants ayant répondu au questionnaire ont massivement apprécié ce thème, que certains ont qualifié d'ambitieux. Ils sont plus partagés sur la durée de la table ronde : certains participants auraient souhaité que cette table ronde dure plus longtemps, afin de pouvoir échanger avec les intervenants, tandis que d'autres participants, qui venaient davantage chercher des informations pratiques, ont estimé que cette table ronde avait duré un peu trop longtemps.

Exposants

Les participants étaient également appelés à donner leur avis sur les exposants (visite des stands, prise de contact avec les exposants...).

À l'unanimité, ils ont répondu avoir visité les stands. Pour beaucoup d'entre eux, la visite des stands a été l'occasion de prendre des contacts avec les exposants, notamment en vue d'éventuelles commandes pour leur CE ou de partenariats.

Organisation générale de la journée

Le questionnaire portait aussi sur le point de savoir si le programme de la journée était adapté, trop dense ou pas assez, aux yeux des participants, et si ce salon leur avait apporté plus que les autres grands salons à visée plus commerciale régulièrement organisés à Paris et en régions. Par ailleurs, ils ont été appelés à donner leur appréciation globale sur la journée.

Dans l'ensemble, le programme a été jugé « adapté ».

Plusieurs participants ont estimé que ce salon leur a apporté plus que les grands salons commerciaux, dans la mesure où il s'agit du salon de l'organisation syndicale, qu'il s'agit d'une rencontre syndicale et que les prestations offertes étaient à la hauteur.

Les participants qui ont répondu au questionnaire sont globalement satisfaits ou très satisfaits du Salon des CE FO.

Parmi les suggestions formulées par les participants, on relèvera notamment une demande en faveur d'ateliers plus longs, afin de permettre d'approfondir davantage les sujets traités, mais également la possibilité, pour les participants, d'assister à l'ensemble des ateliers sans avoir à choisir parmi les thèmes, ainsi que des demandes en termes de supports d'informations qui seraient distribués à l'issue de la journée.

Remboursement des frais

Les participants qui ont eu à se faire rembourser des frais engagés pour venir au Salon des CE sont satisfaits du délai dans lequel ils ont été remboursés.



ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, les équipes pluridisciplinaires d'experts-comptables, de juristes, d'économistes, d'industriels, de spécialistes du travail et des relations sociales se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques d'entreprise. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.



DES LIEUX DE CULTURE QUI ÉVOQUENT LE MONDE DU TRAVAIL...

Dans cette rubrique, nous avons choisi de présenter des lieux de culture ouverts au public qui ont trait au monde du travail et qui présentent, sous un angle historique et sociologique, les conditions de travail des salariés. Portraits croisés de deux lieux qui conjuguent culture et travail.

Le Centre Historique Minier de Lewarde (62)



Le Centre Historique Minier a été créé à l'emplacement d'une ancienne fosse de mine qui a fonctionné de 1931 à 1971. À la fermeture de la fosse, l'entreprise qui gèreait l'ensemble de la fosse a décidé de conserver le site car les bâtiments étaient restés en place et en bon état. Le lieu (8 ha) à la campagne, au cœur du bassin minier, proche des axes routiers et de taille moyenne, s'avérait intéressant pour accueillir du public. Dès que ce site a été choisi, du matériel venant d'autres fosses a été acheminé sur le site pour constituer les collections.

Il y a en somme trois structures qui composent le Centre Historique Minier de Lewarde : un musée de la mine, un centre d'archives, ainsi qu'un centre de culture scientifique de l'énergie. En 1982, l'entreprise s'est tournée vers le ministère de la Culture et les collectivités locales pour créer une association loi 1901. C'est en 1984 que le musée a ouvert ses portes au public. Le site a beaucoup évolué depuis. Au départ, il y avait un bâtiment et une exposition seulement. Puis, chaque année, de nouveaux espaces ont ouvert au public.

Il y a un réel intérêt des visiteurs pour le thème de la mine. En 1994, le musée a accueilli dans l'année 170000 visiteurs (contre 17000 en 1984).

Dès les années 90, le musée, qui était encore dans le monde de l'entreprise, est réellement passé dans le monde culturel et l'homme a été replacé au cœur du musée, avec notamment des expositions sur la vie quotidienne des mineurs. Des mutations ont également été engagées dans le musée à cette époque (initialement conçu pour accueillir 50000 visiteurs) pour pouvoir accueillir plus de monde, notamment en organisant de grandes expositions thématiques pour mieux répartir les visiteurs sur le site.

Aujourd'hui, l'ensemble du site est accessible au public et des médiateurs culturels (qui ont remplacé les anciens mineurs) accompagnent les visiteurs à travers les chantiers d'exploitation de façon chronologique (conditions de travail, santé, sécurité, évolution des techniques du XVIII^{ème} siècle jusqu'aux années 90).

Les visiteurs restent en moyenne entre une demi-journée et une journée sur le site. Des rencontres-témoignages où un mineur raconte ce qu'il a vécu dans la mine (vie quotidienne, lère descente à la mine, dangers rencontrés...) sont régulièrement organisées.

De grandes expositions thématiques sont proposées en permanence, ainsi que trois expositions temporaires par an.



Ces dernières années, des expositions ont été consacrées au rôle des femmes, au statut social des mineurs, ou encore à l'immigration dans le bassin minier. En plus, sont organisées des expositions artistiques (ex : actuellement sur l'exposition universelle de 1900 et les galeries de mines installées sous le Trocadéro pour l'occasion).

Beaucoup de visiteurs viennent en famille, même si les visites de groupes, notamment issus de comités d'entreprise,

fonctionnent bien. Les visiteurs sont séduits par ce lieu chargé d'histoire et par le fait qu'ils se trouvent replongés dans le quotidien des mineurs (descente dans les galeries, café des mineurs, intérieur de maison...)

Parmi les projets du centre minier, figure notamment un projet d'exposition permanente interactive sur l'énergie, avec ateliers et conférences, installée dans le bâtiment de la machine d'extraction.

La Fonderie d'art de Sommevoire (52)

Au milieu du 19^{ème} siècle, la Haute-Marne était le principal département producteur de fonte, en particulier grâce à la présence du minerai, des forêts pour le charbon de bois et des nombreuses rivières pour la force hydraulique.

L'association «Les compagnons de Saint-Pierre» a été créée en 1978 pour restaurer une des deux églises du village baptisée «Saint-Pierre» vouée à la démolition. Le bâtiment est aujourd'hui désacralisé et sert pour des animations culturelles. L'association a également sauvé le fonds de modèles de la fonderie locale.



Patrimoine industriel fondé en 1858 par Antoine Durenne, ce fonds de modèles fut appelé «Paradis» par les employés de l'usine compte tenu de la présence de statues religieuses. Actuellement, l'association, sous l'égide de son président Joël Hauer, valorise ce patrimoine local, notamment par le biais de spectacles visant à faire connaître les conditions de travail de l'époque aux visiteurs.

Cette usine, qui date de 1836, a réalisé des pièces d'exception (candélabres, statues situées devant le musée d'Orsay, Pont Alexandre III... et de nombreux monuments, tant sur le plan national qu'international). Depuis deux ans, des pièces de théâtre intitulées : «Le fantôme du paradis» sont organisées au «Paradis». À chaque représentation, une cinquantaine de personnes de tous les âges assistent au spectacle, avec une prédominance de public local. Depuis deux ans, ce sont près de 400 personnes qui ont assisté aux différents spectacles. Le public, composé essentiellement de non-spécialistes, est à l'écoute et pose de nombreuses questions, ce qui est valorisant.

Il s'agit de faire revivre un ouvrier du XIX^{ème} siècle travaillant au sein d'une fonderie. Cet ouvrier, qui donne vie aux modèles et relate les métiers de l'époque, est surnommé le «ringard» en lien avec l'outil du même nom utilisé à l'époque pour déboucher le «chio» et faciliter la coulée de métal en fusion. «Le ringard» était l'ouvrier à tout faire. Il y avait également le «chargeur» qui alimentait le haut fourneau et qui était surnommé le «croque mort» compte tenu de sa pâleur due au monoxyde de carbone qu'il respirait. Les conditions de travail éprouvantes pour les corps sont donc relatées... La pièce de théâtre évoque aussi le fameux «carnet» de l'ouvrier, qui était confié au patron et qui suivait le travailleur au fil de ses divers emplois.

Comme il y a très peu d'écrits sur ces thèmes, le travail de documentation n'est pas aisé souligne Joël HAUER, qui se charge lui-même des recherches servant au contenu du spectacle et prépare, par ailleurs, un ouvrage sur le sujet. Au programme pour 2018, le spectacle va se poursuivre et s'enrichir au fil des nouvelles recherches.



L'AVIS DE NOS EXPERTS

RECOURIR À L'EXPERTISE PENDANT LA PÉRIODE DE TRANSITION CE/CSE (2018-2020) : MODE D'EMPLOI

Une des mesures phares des ordonnances Macron est la fusion, **obligatoire**, des instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) au sein d'un comité social et économique (CSE), dans toutes les entreprises, au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Des dispositions transitoires sont prévues et les mandats en cours (CE, DP et CHSCT) peuvent notamment, sous certaines conditions, être prorogés ou réduits, par accord collectif ou sur décision de l'employeur après consultation des instances concernées.

En tout état de cause, **tant qu'un CSE n'a pas été mis effectivement en place, les dispositions applicables aux institutions représentatives en place au jour de la publication des ordonnances demeurent en vigueur.**

Jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un CSE, le CE peut faire appel à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, de la consultation sur la politique sociale, de la consultation sur les orientations stratégiques, en cas de PSE, de droit d'alerte économique ou encore dans le cadre d'une opération de concentration etc... Le CHSCT peut quant à lui faire appel à un expert en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Les cas de recours à un expert restent identiques dans le cadre du CSE, mais force est de constater que le droit à expertise est affaibli par les ordonnances. Le co-financement de l'expertise (80 % employeur et 20 % par l'instance représentative du personnel) qui ne s'appliquait qu'aux orientations stratégiques, est étendu notamment à l'expertise en cas de droit d'alerte économique ou en cas projet important modifiant les conditions de travail (et sans plafond lié au budget du CSE !)...

À compter de la désignation de l'expert par le CSE, les membres du comité établissent, s'ils le souhaitent un cahier des charges qu'ils notifient à l'employeur. En parallèle, l'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise. Quant à l'employeur, il pourra saisir le juge judiciaire (la Direccte en cas de PSE) pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue, la durée ou encore le coût final de l'expertise.

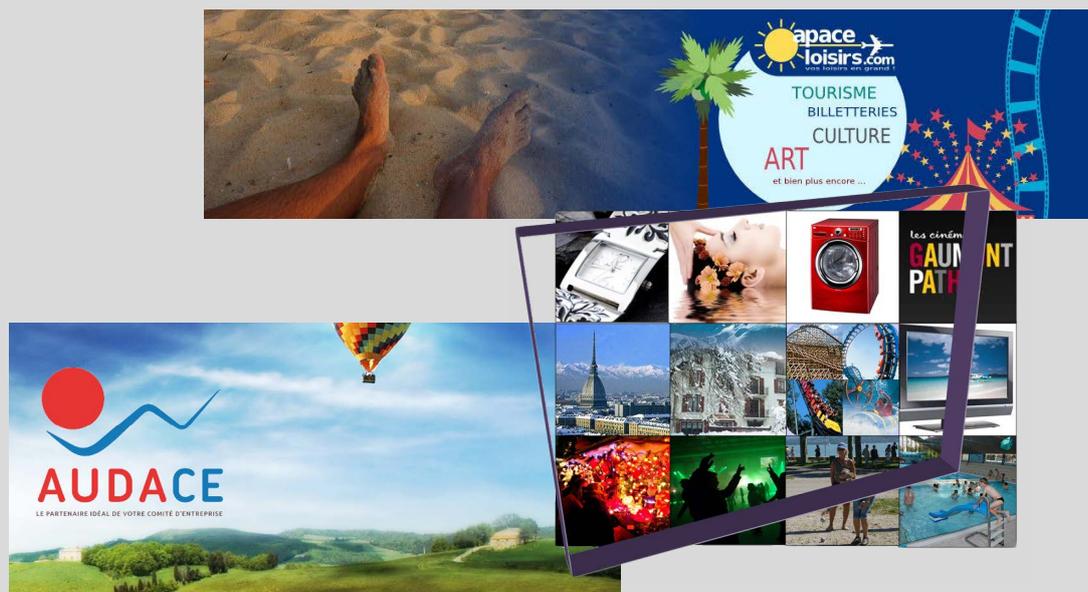
Sous le régime du CSE, et dans le cadre d'une consultation par l'employeur, l'expert doit remettre son rapport 15 jours avant l'expiration des délais de consultation (il y a une procédure spécifique dans le cadre d'une opération de concentration). À défaut d'accord (signé par les DS ou d'accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité) et lorsque le CSE a recours à une expertise en dehors des cas de consultations par l'employeur ou lorsqu'aucun délai n'est prévu par la Code du travail, le délai est de 2 mois (renouvelable par accord une fois pour une durée maximale de 2 mois) à compter de la désignation de l'expert.

La maîtrise de l'agenda social des consultations, des délais et la bonne utilisation du budget de fonctionnement deviennent les maîtres mots pour les CSE qui souhaiteront continuer à bénéficier du concours et de l'appui de leurs experts. À bon entendeur ... !



ASC

PORTRAITS CROISÉS DE TROIS ASSOCIATIONS INTER-COMITÉS D'ENTREPRISE FO



Qu'elles soient axées sur la billetterie, les voyages, ou encore les commandes groupées à prix réduits, les associations inter-CE sont un outil précieux pour favoriser l'accès à la culture des salariés. Nous sommes allés à la rencontre de trois associations inter-CE. Quelle est leur histoire ? Quelles sont leurs réalisations et les difficultés qu'elles rencontrent au quotidien ? Tour d'horizon¹.

« APACE Loisirs » dans le Nord

Créée il y a 31 ans, par l'UD FO du Nord, l'association « APACE loisirs » a pour ambition d'aider les comités d'entreprise, ou assimilés, à majorité FO (mais pas uniquement pour éviter de réduire les possibilités) pour l'organisation d'activités. Favorisant l'accès à la culture des salariés par la diffusion de la carte « APACE loisirs », qui permet de bénéficier d'un tarif réduit pour les spectacles et musées régionaux, l'association organise également des expositions, dans ses locaux, en collaboration avec une autre association « Alliances » (ex : joaillerie

contemporaine, avec des pièces venant du monde entier). Une fois par an, l'association organise une séance de cirque pour ses adhérents (environ 200 CE). Du point de vue sociologique, les adhérents sont issus de CE de dimension variable, ainsi que des entreprises sans CE.

« APACE loisirs » est aussi tournée vers la billetterie (plus de 80 lieux référencés) pour les loisirs, parcs d'attraction, ou encore le cinéma. Les salariés ont la possibilité de se créer un compte en ligne pour

¹ Merci aux interlocuteurs des différentes associations qui ont accepté de nous fournir ces informations : Hervé BOURHIS pour « AUDACE » ; Pascal LIBBRECHT, Délégué général de « APACE loisirs » ; Pierre DIDIO, Secrétaire Général de l'UD de Savoie et Marcel ATTIAS, trésorier de « ADELICES ».



PORTRAITS CROISÉS DE TROIS ASSOCIATIONS INTER-COMITÉS D'ENTREPRISE

commander des billets. Bénéficiant de l'agrément tourisme, l'association APACE Loisirs emploie quatre salariés. Selon Pascal LIBBRECHT, Délégué Général de l'association, les évolutions dans les pratiques culturelles sont visibles. Si les visites groupées, par exemple dans les parcs d'attraction, ont toujours la cote auprès des salariés, les souhaits de ces derniers vont de plus en plus vers les chèques et coupons, ce qui reflète une montée des pratiques plus individuelles aux dépens du collectif.

Quant aux «arbres de Noël», ils sont de moins en moins fréquents, ce qui s'explique notamment par la baisse des moyens dont disposent les élus

du personnel. Parmi les nombreuses réalisations «d'APACE Loisirs», Pascal LIBBRECHT se souvient d'un concert de l'orchestre symphonique de Lille où avaient été invités des salariés issus de toutes les catégories socioprofessionnelles. Certains n'étaient pas familiers de ce type de manifestation culturelle. Mais à la fin du concert, l'émotion était palpable, y compris chez ceux qui pensaient qu'ils n'avaient pas le «*bagage culturel nécessaire*» pour apprécier la musique classique. Cela prouve bien que les comités d'entreprise sont un formidable outil d'émancipation qui permet de remettre en cause cette auto-censure de certaines catégories de salariés.

«ADELICES» en Savoie

Au pied des montagnes, à Chambéry, ADELICES est une association née en 1994 à l'initiative de FO. Son objectif de départ était précisément de créer de la billetterie pour tous les CE, y compris pour ceux qui sont dépourvus d'étiquette syndicale. Billetterie et voyages étaient, dès le début, les activités principales de l'association. L'offre s'est étoffée par des formations d'initiation y compris à l'informatique et aux logiciels des suites bureautiques.

Puis les activités se sont diversifiées : création d'un site internet pour les commandes, développement des commandes en gros (électroménager, commande de code du travail à prix réduit pour les CE, participation au salon des CE de Chambéry...).

Les difficultés pour recruter des adhérents (compte tenu des tarifs plus avantageux pratiqués par les associations concurrentes) et le fonctionnement

essentiellement grâce à des militants sont lourdes à gérer pour l'association.

Pour son trésorier Marcel ATTIAS, c'est un échec de ne pas avoir obtenu l'adhésion de tous les CE de notre organisation syndicale dans un premier temps.

Il se souvient toutefois de bons moments passés à l'occasion de voyages avec les salariés qui venaient en famille au marché de Turin, à Genève au Safari de Peaugres, au Puy du Fou, ou encore pour des escapades à Strasbourg pendant la période du marché de Noël. Toutes les catégories de salariés, cadres, ouvriers, participaient à ces sorties moyennant une cotisation modique.

À ce jour, quelques services et activités «d'ADELICES» sont maintenus en attendant que se régénère un noyau de militants pour relancer l'aventure.

«AUDACE» à Nantes

Créée en 2007, «d'AUDACE» est une association basée à l'UD FO de Loire Atlantique à Nantes. Elle compte 4000 adhérents parmi lesquels figurent de nombreux CE de dimension variée, des amicales de personnel de comités d'établissement, des entrepreneurs (pour les salariés des petites

entreprises qui n'ont pas de comité d'entreprise), mais également des individuels (chômeurs, retraités...).

«d'AUDACE» compte environ 1000 partenaires, tant à l'échelle régionale que nationale, en matière de séjours, circuits, loisirs, bons d'achats, ainsi que des



PORTRAITS CROISÉS DE TROIS ASSOCIATIONS INTER-COMITÉS D'ENTREPRISE

réductions chez certains commerçants, ou encore des possibilités de commandes groupées pour les salariés.

La vente concernant la billetterie est en pleine croissance. Hervé BOURHIS, qui est à la tête de l'association « d'AUDACE », évoque le plaisir des salariés de recevoir leurs billets pour un célèbre parc d'attraction.

L'activité « d'AUDACE » ne se limite pas à cela. L'association est également orientée vers l'objectif

de développement syndical. Elle propose des conseils juridiques et une aide en matière de communication pour les CE, ainsi qu'en matière de gestion des activités sociales et culturelles.

L'un des souhaits de l'association serait de pouvoir réunir régulièrement les CE adhérents et de proposer des formations sur des thèmes d'actualité importants, ainsi qu'un échange de bonnes pratiques. Hervé BOURHIS rappelle les potentiels énormes en matière de formation, ce qui nécessiterait d'avoir plus de personnel.

En conclusion, la Confédération se félicite de pouvoir compter parmi ses UD des associations qui ont pour but l'accession à des tarifs préférentiels pour les comités d'entreprise, mais aussi pour les salariés sans comité d'entreprise. Rappelons à cette occasion la revendication de FO d'avoir des accords de branche sur la prise en compte des problématiques spécifiques des salariés des TPE. L'objectif des « sorties » culturelles collectives encadrées par nos élus est véritablement d'initier les salariés à la culture, en leur proposant des activités culturelles vers lesquelles ils ne seraient pas allés spontanément.



Brèves / Jurisprudence

ÉLECTIONS

Représentation équilibrée et proportionnelle aux élections professionnelles FO obtient gain de cause !

Par une décision n°2017-686 QPC du 19 janvier 2018, le Conseil Constitutionnel vient de répondre à la QPC déposée par FO à propos de l'article L. 2324-22-1 du Code du travail qui impose une représentation équilibrée et proportionnelle entre les femmes et les hommes aux élections professionnelles.

Se posait principalement la question de l'impossibilité, lorsque dans un collège électoral un sexe se trouvait sous représenté, de présenter des candidats de ce sexe aux élections professionnelles, en raison notamment de l'application de la règle d'arrondi posée par le texte.

Le Conseil déclare les dispositions de l'article L. 2324-22-1 conformes à la Constitution, mais sous la réserve suivante : *« l'application de cette règle d'arrondi ne saurait, sans porter une atteinte manifestement disproportionnée au droit d'éligibilité aux institutions représentatives du personnel résultant du principe de participation, faire obstacle à ce que les listes de candidats puissent comporter un candidat du sexe sous-représenté dans le collège électoral ».*

La décision du Conseil n'aura que peu d'incidence sur l'avenir puisque cet article, devenu l'article L. 2314-30, a été modifié par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 qui avait déjà anticipé cette solution.

Toujours est-il que cette décision pourra être invoquée dans tous les contentieux encore en cours et concernant les élections survenues avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

AESIO, UN GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Mentions légales : Mutuelle relevant du Livre I du Code de la Mutualité immatriculée sous le n° 821 965 241. Document à caractère promotionnel, non contractuel.

Le Groupe AESIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.
- ... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Votre contact :

David DELOYE
david.deloye@aesio.fr
01 80 49 80 05
06 79 82 91 90



www.aesio.fr





L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE TRANSFERT DES BIENS DU CE AU CSE

L'ordonnance n°2017-1386 prévoit que « L'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des comités d'entreprise, des comités d'établissement, des comités centraux d'entreprise, des délégations uniques du personnel, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont transférés de plein droit et en pleine propriété aux CSE. Ce transfert s'effectue à titre gratuit ».

Pour le passage du CE au CSE, l'ordonnance rectificative n°2017-1718 du 20 décembre 2017 indique que « lors de la dernière réunion du CE, celui-ci décide de l'affectation des biens de toute nature dont il dispose et, en priorité à destination du futur CSE ou conseil d'entreprise et, le cas échéant, les conditions de transfert des droits et obligations, créances et dettes relatives aux activités transférées ».

L'ordonnance ajoute que, lors de sa première réunion le CSE ou le conseil d'entreprise « décide, à la majorité de ses membres, soit d'accepter les affectations prévues par le CE lors de sa dernière réunion, soit de décider d'affectations différentes. Les transferts de biens meubles ou immeubles ne donnent lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'État ni à perception de droits ou de taxes ».

Il va de soi que le transfert des biens du CE suscitera un certain nombre de questions pratiques auxquelles nous vous proposons d'apporter des éléments de réponse.

Quelles sont les modalités pratiques du transfert ?

1. Transfert automatique

Au moment du passage CE/CSE, les droits, obligations, créances et dettes sont automatiquement transférés au CSE.

Il en résulte que le CSE ne pourrait pas, à priori, refuser de reprendre ces éléments. Il en serait ainsi par exemple d'un contrat fournisseur liant le CE à un prestataire.

2. Taxes

Le transfert des biens ne donne pas lieu à perception de droits ou de taxes au profit de l'état. En revanche, il nous semble que si un bien immobilier est transféré cela doit se faire devant le notaire qui percevra quant à lui des honoraires.

3. Affectation des biens

Pour le solde de trésorerie, le CSE au moment de la reprise des biens peut-il décider d'une affectation autre que celle qui aurait été prévue par le CE ? Admettons par exemple, qu'il resterait un solde de trésorerie de 100 au CE (80 sur le budget de fonctionnement et 20 sur le budget des ASC), le CSE pourrait-il décider de récupérer les 100 en modifiant cette répartition (ex : 80 sur le budget des ASC et 20 sur le budget de fonctionnement).

Nous considérons que le principe de la séparation des budgets reste la règle et que le transfert d'un budget vers un autre n'est qu'une exception prévue dans une hypothèse bien précise (transfert de l'excédent annuel).

Ainsi les deux ordonnances, de par leur rédaction, laissent encore la place à quelques questionnements. Néanmoins, force est de constater que le transfert des biens du CE vers le CSE nécessitera de maîtriser à la fois des questions juridiques et comptables. Dans le cadre de cette opération, nous recommandons à tous les CE de préparer le transfert en amont et de faire appel à un expert afin que le transfert se fasse dans les meilleures conditions.

Didier ESDRAS
Sylvie VERCLEYEN
GROUPE LEGRAND



Les réponses à vos questions



Dans cette rubrique, sont publiées les réponses à des questions qui nous ont été posées et qui sont susceptibles d'intéresser les élus de comité d'entreprise.

Activités sociales et culturelles (ASC)

Peut-on prendre en compte l'ancienneté des salariés pour l'attribution de prestations (cadeaux, bons d'achats...)?

Les activités sociales et culturelles doivent bénéficier à l'ensemble du personnel sans discrimination, c'est-à-dire sans distinction tenant à la personne, à la catégorie professionnelle, au rang social ou à l'affiliation syndicale du salarié.

Une réponse du ministre du Travail, faisant suite à une question écrite, apporte un éclairage sur ce point (JOAN Q 6 mai 2014, p. 3688). En voici un extrait : « Les employeurs ou comités d'entreprise peuvent, dans le cadre de leur politique sociale et en dehors de l'octroi de secours, utiliser des critères leur permettant de réserver ou de moduler les avantages accordés aux salariés dans le cadre des activités sociales et culturelles. Toutefois, ils ne peuvent se référer à des éléments dont l'utilisation constitue une discrimination au sens de l'article L. 225-1 du code pénal. De même, la différence de traitement entre les salariés au regard d'un même avantage doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes, ce qui n'apparaît pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compatible avec des critères en lien avec l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective des salariés dans l'entreprise. C'est sur cette base que l'URSSAF réintègre dans l'assiette des cotisations les bons d'achat ou cadeaux attribués en fonction de tels critères (...) ».

Remplacement d'un titulaire

Quelle est la procédure à suivre en cas de remplacement d'un membre titulaire du CE ?

Pour le remplacement d'un élu titulaire, les règles de remplacement prévues par le Code du travail sont impératives. Le membre du comité d'entreprise qui cesse ses fonctions est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale (art. L. 2324-28 du Code du travail ancien). Celui-ci doit être choisi dans l'ordre suivant :

- suppléant de la même catégorie ;
- suppléant d'une autre catégorie élu dans le même collège ;
- suppléant élu dans un autre collège.

S'il n'y a pas de suppléant de la même appartenance syndicale, le membre titulaire du comité d'entreprise est remplacé par le suppléant élu de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix, et, à défaut, par un suppléant du même collège.



CULTURE

LA CULTURE A PORTÉE DE MAIN

Voici quelques idées de sorties culturelles pour l'automne à Paris et en région...

PEINTURE – ILE-DE-FRANCE



"Camille COROT au musée Marmottan"

– Jusqu'au 8 juillet 2018 –
aux Musée Marmottan – Paris

www.marmottan.fr

Célèbre pour ses paysages, Camille COROT était aussi un grand peintre de figures (portraits d'intimes, paysannes romaines, enfants, modèles d'ateliers...) contemporain de Manet et de Courbet. Il a cherché à établir un pont entre tradition et modernité. L'exposition propose une soixantaine d'œuvres provenant de collections publiques et privées d'Europe et des États-Unis, afin de revisiter son œuvre.

ARCHITECTURE – OCCITANIE

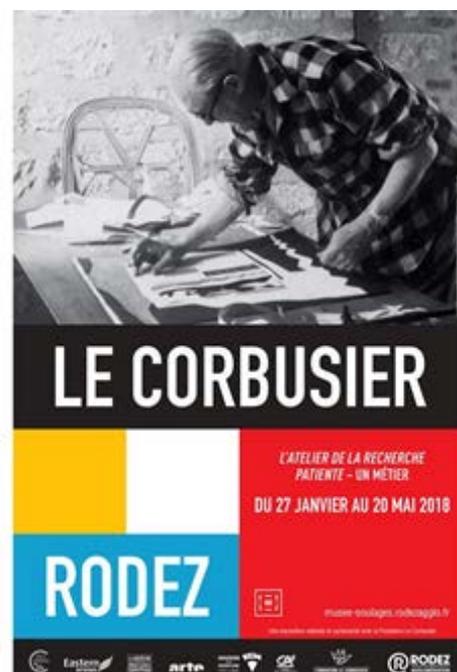
"L'œuvre de Le Corbusier revisitée"

– Du 27 janvier au 20 mai 2018 –
au musée Soulages – Rodez (12)

www.musee-soulages.rodezagglo.fr

Le Musée Soulages n'avait encore jamais mis un architecte à l'honneur en ses murs. C'est désormais chose faite avec cette exposition consacrée à Le Corbusier.

Prenant pour point de départ son ouvrage testamentaire publié en 1960, L'Atelier de la Recherche patiente, le parcours donne à voir la pluridisciplinarité synthétique de son œuvre.





SCIENCE – CENTRE-VAL DE LOIRE



"Les fourmis au musée..."

– Jusqu'au 26 août 2018 -
au Muséum de Tours (37)

www.museum.tours.fr

Pour tout savoir sur les fourmis, leur diversité et leur organisation sociale, le museum d'histoire naturelle de Tours vous donne rendez-vous à travers différents modules thématiques et interactifs. La présentation de nombreuses colonies locales et exotiques illustrera cette visite où, reine, ouvrières et autres soldats n'auront plus de secrets pour les visiteurs.

PEINTURE, SCULPTURE, PHOTOGRAPHIE HAUTS-DE-FRANCE

"Peindre les courses hippiques"

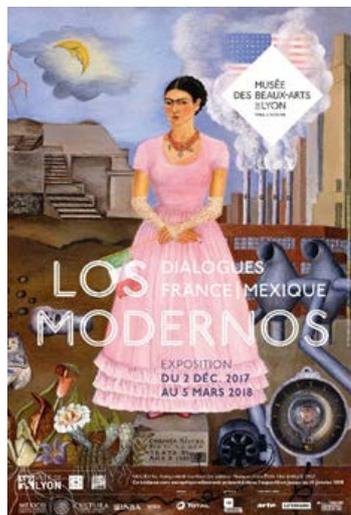
– du 16 juin au 14 octobre 2018 -
au Domaine de Chantilly (60)

www.domainedechantilly.com

Le Domaine de Chantilly propose une exposition consacrée à la place du cheval dans l'histoire de l'art, dans les mythes et les œuvres au XVIII^{ème} et au XIX^{ème} siècles, à travers une série de photographies, de peintures et de sculptures, dans une scénographie qui fait revivre l'effervescence des courses hippiques.



PEINTURE – AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



"Le Mexique à l'honneur au Musée des Beaux-Arts de Lyon"

Jusqu'au 5 mars 2018 –
au Musée des Beaux-Arts de Lyon (69)

www.mba-lyon.fr

Lyon accueille la collection mexicaine du MUNAL de Mexico avec une exposition intitulée « Los modernos », ces artistes qui se sont mutuellement inspirés, notamment à l'époque du cubisme. Léger, Matisse, Picasso sont à l'honneur mais aussi Bacon, Rivera, Siqueiros et Orozco. Quand elle a été présentée au Mexique, cette exposition a été vue par plus de 200 000 visiteurs. Elle est arrivée à Lyon enrichie de trois dossiers, l'un sur Diego Rivera, l'autre sur l'influence mexicaine sur le surréalisme et le dernier sur le patrimoine mexicain.



ARCHITECTURE, HISTOIRE – NOUVELLE AQUITAINE



"L'habitat dans les Landes : histoire et traditions"

– Jusqu'au 28 juin 2019 –
à Mont-de-Marsan (40)

www.archives.landes.fr

S'installer, construire, habiter. L'exposition proposée par les Archives départementales des Landes se concentre sur ces trois thèmes pour inviter à découvrir ou redécouvrir les maisons traditionnelles Landaises. Bâties entre 1750 et 1850, elles ont toutes un cœur en bois. Pour le reste, la maison Landaise prend des formes et des structures différentes en fonction de l'endroit où elle est érigée. Cette diversité architecturale et patrimoniale est présentée au fil de l'exposition. L'histoire des hommes et l'origine des matériaux sont également évoquées. L'exposition fait vivre les maisons Landaises, de la Lande littorale, à l'Armagnac en passant par le Bas-Adour ou encore la Chalosse, grâce à de nombreux dessins.

HISTOIRE – GRAND EST

"Lorrains : qui êtes-vous ?"

– Jusqu'au 2 avril 2018 –
au musée Lorrain - Nancy (54)

www.musee-lorrain.nancy.fr

L'exposition « *Lorrains sans frontières. C'est notre histoire !* » explore les grands mouvements migratoires connus par la Lorraine depuis le début du XIX^{ème} siècle. À travers l'exemple de personnages célèbres ou inconnus et de témoignages collectés, l'exposition raconte l'histoire de femmes et d'hommes qui, poussés par l'esprit d'aventure, la misère, la curiosité ou encore les guerres, ont quitté la région ou s'y sont installés.

Documents d'archives, objets personnels, enregistrements sonores recueillis grâce à la contribution de nombreuses associations lorraines, constituent un large éventail de témoignages, souvent émouvants, sur la destinée de tous les Lorrains, venus d'Italie ou de Pologne, partis pour l'Amérique...



FO

FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr