

## La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

### Consultation des membres du CE : du changement pour 2014 !

#### DANS CE NUMÉRO :

Consultation du CE	1
Egalité entre les sexes ?	2
Formation professionnelle	3
Désignation du CHSCT	4
Titres restaurant	4

Le décret adopté, fin décembre 2013, a pour objet de mettre en œuvre certaines dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi qui concernent les comités d'entreprise, destinées à améliorer l'information et les procédures de consultation de cette instance.

Voici les changements concernant le comité d'entreprise proposés par le texte réglementaire.

#### Les délais de consultation

Le décret susvisé fixe les délais dont dispose le CE pour rendre son avis lorsqu'il est consulté. Ces délais s'appliqueront à défaut d'accord entre l'employeur et le CE (article R2323-1 du Code du travail).

Le CE dispose des délais de consultation suivants :

1 mois : pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique et à défaut d'accord, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois. Ce délai court à compter de la communication par l'employeur des informations utiles à la consultation, le cas échéant, par leur mise à disposition dans la base de données ;

2 mois : en cas d'intervention d'un expert, le comité est réputé avoir été consulté

et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 2 mois ;

3 ou 4 mois : le comité d'entreprise, assisté ou non d'un expert, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai de 3 mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT et de 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion.

L'avis du ou des CHSCT est transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai.

#### La base de données économiques et sociales

La qualité de l'information économique et sociale partagée est l'une des conditions indispensables à l'effectivité d'un dialogue social de qualité notamment sur la répartition des richesses que produit l'entreprise.

C'est pourquoi la loi de sécurisation a créé une base de données qui regroupe de manière à la fois actualisée et prospective toutes les données utiles aux représentants du personnel afin de permettre un partage de l'information stratégique dans les domaines économiques et sociaux.



Elle permet la mise à disposition des informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Elle regroupe l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au comité d'entreprise (article R2323-1-2 du Code du travail). La présentation des informations dans cette base doit permettre de disposer d'une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise.

La base de données est tenue à la disposition des membres du CE sur support papier ou informatique. L'employeur détermine les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base de données.

La mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise vaut communication (article R2323-1-9 du Code du travail).

### Les délais d'expertise

Les délais dans lesquels l'expert-comptable et l'expert technique rendent leur rapport lorsque le CE a fait appel à eux, est encadré par ce décret.

A défaut d'accord, l'expert-comptable dispose d'un délai limité pour accomplir sa mission. Il remet son rapport au plus tard 15 jours avant l'ex-

piration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis. Il demande à l'employeur au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours (article R2325-7 du Code du travail) ;

l'expert technique remet son rapport dans un délai de 21

jours à compter de sa désignation. Il demande à l'employeur au plus tard dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours (article R2325-6-3 du Code du travail).

## 2014 sera-t-elle synonyme du rétablissement de l'égalité entre les salariés de sexe différent ?

**« Le projet rappelle que le rétablissement de l'équilibre dans la situation professionnelle des hommes et des femmes passe par la négociation annuelle qui doit être engagée au niveau de l'entreprise. »**

Dans l'objectif de lutter pour le rétablissement de l'égalité entre les hommes et les femmes, le Sénat a adopté en première lecture, un projet de loi proposant des actions visant à renforcer les droits et la protection des femmes dans différents domaines. Le texte a été enregistré par l'Assemblée nationale le 18 septembre 2013.

### La nécessité d'un réexamen de la situation professionnelle des femmes

Les femmes ont des carrières professionnelles plus "accidentées" que les hommes. En raison de la maternité, les femmes connaissent des interruptions de leurs parcours professionnels (congés maternité). Elles doivent ainsi faire face à l'obstacle de la difficile conciliation entre leur vie privée et familiale et leur vie professionnelle tout en menant de front des impératifs de différents ordres. Ces raisons conduisent, dans les faits et en dépit de l'illégalité de ces pratiques, à observer d'inégales conditions de travail entre les hommes et les femmes.

Les femmes ont certes réussi à s'imposer aux plus hautes fonctions au fur et à mesure de ces dernières années, mais la proportion des femmes touchées par le travail précaire (travail à temps partiel, contrats courts, etc...) reste encore aujourd'hui préoccupante. C'est dans ce contexte que le gouvernement a été amené à réagir en préconisant un cer-

tain nombre d'actions transi- tant notamment par le biais de la négociation collective.

### Une action construite sur de multiples orientations

Le projet aborde utilement la question de l'harmonisation des droits aux différents types de congés (parentaux, personnels...) en rappelant et renforçant le droit des salariés concernés à leur retour de congés.

L'entretien organisé après le retour du salarié d'un congé parental doit prévoir la définition des besoins de formation. Les conséquences de la période de congé sur la rémunération et l'évolution de carrière du salarié ne doivent pas être envisagées.

Le projet s'attache à la résolution des difficultés qui résultent de la constatation d'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes. Les acteurs de la négociation liés par des accords collectifs sont ainsi appelés à oeuvrer pour réduire les inégalités, en faisant de ce point un objectif prioritaire. La résorption des différences injustifiées doit aussi prendre en compte les éléments d'évaluation des postes de travail afin d'exclure ceux d'entre eux qui seront identifiés comme pouvant générer une discrimination (les compétences d'un homme et celle d'une femme doivent s'apprécier en tenant compte de leur condition respective, par exemple, un travail manuel requérant des ports de charges devra tenir compte des spécificités liées au sexe).

### La négociation collective comme solution préconisée

Le projet rappelle que le

rétablissement de l'équilibre dans la situation professionnelle des hommes et des femmes passe par la négociation annuelle qui doit être engagée au niveau de l'entreprise.

Le texte ajoute une nouvelle référence dans l'arsenal d'indicateurs permettant le contrôle du respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les acteurs du dialogue social vont devoir s'appuyer et s'inspirer de la base de données économiques et sociales pour compléter et trouver de nouvelles pistes de négociation favorisant la reconnaissance des droits des femmes en matière notamment de formation, de promotion, de conditions d'emploi et de rémunération.

Un décret adopté fin décembre 2013 (Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013) précise que la base de données doit contenir, notamment, des informations relatives :

à la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures prises en ce sens, aux évolutions salariales, aux salaires de base minimum, salaire moyen par sexe et par catégorie professionnelle, aux rémunérations accessoires, ce qui inclut, les primes par sexe et par catégorie professionnelle, les avantages en nature et régimes de prévoyance et de retraite complémentaire. Cette dernière catégorie d'informations ne concerne que les entreprises d'au moins 300 salariés.



## Une implication des représentants du personnel dans le champ de la formation professionnelle renforcée

Les partenaires sociaux ont signé, le 14 décembre 2013 un accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle. Cet accord impacte la consultation du comité d'entreprise relative au plan de formation mais pas seulement. Les représentants du personnel vont désormais pouvoir participer plus activement au développement des compétences des salariés de leur entreprise et encourager ainsi une plus grande mobilité professionnelle.

### Un aménagement possible du calendrier de consultation sur le plan de formation

Chaque année le comité d'entreprise est consulté sur le bilan de la formation professionnelle de l'année écoulée mais également sur les orientations à venir et sur les actions de formation à mettre en place pour l'année à venir.

Le code du travail précise que la première consultation doit intervenir avant le 1er octobre, tandis que la seconde doit s'effectuer avant le 31 décembre de l'année en cours

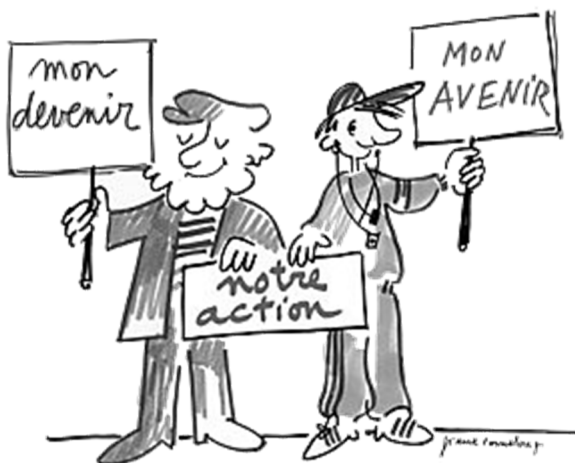
Le texte adopté par les organisations syndicales introduit la possibilité d'adapter le calendrier en fonction de l'activité de l'entreprise et d'arrêter d'autres dates pour fixer le jour des réunions de consultation du comité d'entreprise. Cette liberté nouvelle devra, néanmoins, être encadrée par la conclusion d'un accord collectif fixant les modalités de consultation dérogatoire à la loi.

En outre, il résulte de l'ANI, que par accord collectif, les acteurs de la négociation au niveau de l'entreprise vont pouvoir, s'il le souhaite, étaler la durée d'application du plan de formation sur une période de trois ans. Si cette option est retenue, la consultation

du comité d'entreprise en matière de plan de formation reste quant à elle soumise à une périodicité annuelle.

### Entreprises de plus de 50 salariés : une consultation sur le plan de formation élargie

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.



L'ANI prévoit la transmission de nouvelles informations au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Ces données, destinées à compléter les connaissances des représentants du personnel sur le degré d'implication de l'entreprise dans la formation vont leur permettre d'être mieux éclairés et mieux à même d'interagir lors de la consultation sur le plan de formation. Les informations susvisées concernent :

le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des deux dernières années,

le nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel,

le taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ; le nombre de salariés ayant utilisé leur compte personnel de formation sur le temps de travail ainsi que le nombre d'abondements réalisés par l'entreprise,

les dépenses de formation de l'entreprise en pourcentage de la masse salariale.

Encore une fois les partenaires sociaux ont souhaité laisser une certaine latitude au dialogue social dans les entreprises en permettant la conclusion d'un accord collectif déterminant les informa-

tions à transmettre au comité d'entreprise. Ainsi, il sera possible d'enrichir le contenu des informations communiquées au comité d'entreprise afin que les conditions de sa consultation soient optimales.

Enfin, dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'accord national interprofessionnel vient compléter l'apport de la loi de sécurisation professionnelle. Une nouvelle consultation du CE est instaurée lorsque la négociation sur la mise en place d'un dispositif de GPEC et celle portant sur la définition des grandes lignes de la formation professionnelle ne débouchent pas sur la conclusion d'un accord collectif.

*« Les représentants du personnel vont désormais pouvoir participer plus activement au développement des compétences des salariés de leur entreprise »*

## Désignation des membres du CHSCT : l'employeur est obligé de rester neutre

La désignation des membres du CHSCT est l'affaire exclusive des membres du CE et des délégués du personnel. L'employeur ne doit pas intervenir.

### Les faits

Le mandat des membres du CHSCT au sein de l'unité économique et sociale (UES) CRIT ayant expiré le 22 décembre 2011, le collège désignatif a procédé à la désignation des nouveaux membres du CHSCT le 19 janvier 2012. L'employeur a eu selon certains membres un « rôle actif » lors de la réunion du collège désignatif en présidant la séance et en participant au dépouillement. Il s'agit pour eux

d'un manquement à son obligation de neutralité justifiant l'annulation des élections.

Ce qu'en disent les juges  
Le tribunal d'instance rejette la demande d'annulation du scrutin, estimant que l'employeur ne s'est pas manifesté de manière subjective par des propos ou un comportement laissant apparaître quelles étaient ses préférences ou ses opinions, ni qu'il a usé de pressions quelconques.  
Mais ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation.

Elle constate que l'employeur avait eu un « rôle actif » lors de la réunion du collège désignatif en

présidant la séance et en participant au dépouillement, manquant ainsi à son obligation de neutralité. Les juges ont donc annulé les élections.

Pour en savoir plus sur le rôle du CHSCT en matière de santé sécurité au travail, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « Réglementation en santé Sécurité au travail ».

Cour de cassation, chambre sociale, 16 octobre 2013, n° 12-60293 (l'employeur a une obligation de neutralité lors de l'élection des membres du CHSCT)

## Titres-restaurant : Exonération de la part patronale

A compter du 1er janvier 2014, la part patronale maximale exonérée est fixée à 5.33 euros.

Pour rappel, la part patronale est exonérée de cotisations de sécurité sociale dès qu'elle se situe entre 50 % et 60 % de la valeur faciale du titre et n'excède pas une certaine valeur numéraire.

La revalorisation de cette valeur est calquée sur celle applicable à la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu, la-

quelle a été élevée de 0.8 % par la loi de finances pour 2014.

La valeur maximale prise en charge par l'employeur ouvrant droit à exonération est donc passée de 5.29 euros à 5.33 euros au premier janvier 2014.

### Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : [solidairematmut@gmail.com](mailto:solidairematmut@gmail.com)

Internet : <http://solidairematmut.wifeo.com>

