

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



**BONNE ANNÉE
2024**

SOMMAIRE

Infos sociales	p.3-6
Infos économiques	p.7-8
Infos SSCT	p.9-10
Infos formations	p.11

NOUVEAU !



2024 : Nouvelle année, tous les espoirs sont permis !

Malgré une année 2023 chargée de lourdes actualités sociales et économiques, ainsi qu'un contexte international extrêmement tendu, nous restons optimistes sur la nouvelle page 2024 qui s'ouvre et que nous souhaitons riche en avancées sociales en replaçant l'humain au cœur de la société.

Cette année 2024 va également être une année de challenge pour nombre d'entre vous qui viennent d'être élus ou dont les mandats viennent d'être renouvelés. La confiance qui vous a été témoignée doit vous porter à être ou demeurer un élu exemplaire, au fait de l'actualité et des savoirs attendus, tout en étant au cœur de l'action et de la défense de vos collègues.

Notre cabinet, grâce à ses différents pôles au service des élus et à son expérience, reste à votre disposition pour vous y aider et vous apporter toutes les compétences nécessaires. Nous avons toujours à cœur de synthétiser dans nos newsletters des informations sur les évolutions notables qui vous rendront plus efficaces et opérationnels.

Les perspectives 2024 paraissent encourageantes avec une reprise de l'activité, annoncée par la Banque de France et l'Insee via le repli progressif de l'inflation. La bonne nouvelle, c'est donc la répercussion sur le **pouvoir d'achat** qui s'en trouverait favorisé. Nous vous proposons donc un dossier sur ce point et le rôle à jouer par les CSE.

Dans ce contexte positif vont se tenir les JO à Paris cette année ; nous vous avons donc rappelé les règles afférentes qui s'appliquent aux CSE en la matière, prévues par **l'URSSAF**.

Dans le chapitre des bonnes nouvelles, l'année 2024 verra également les 1ers signes de l'application de la Loi

sur le partage de la valeur, obligatoire dès le 1er janvier 2025.

Néanmoins, votre rôle comporte aussi des aspects plus techniques et sérieux, sur lesquels nous avons choisi de vous éclairer, au vu des récents arrêts :

- **Les délais de consultations** en cas de recours à une expertise libre,
- La difficile **traçabilité de l'exposition des travailleurs aux risques professionnels**,
- **L'obligation de reclassement** dans des postes, même provisoire, en cas de licenciement économique, s'étendant à toutes les entreprises du groupe,
- L'absence d'obligation de négociation de la **BDESE**.

Enfin, nous avons le plaisir de vous annoncer la parution de la **3ème édition de notre ouvrage « CSE, mode d'emploi »** aux éditions Gualino et disponible dans toutes les bonnes librairies et sur les plateformes commerciales. N'hésitez pas à vous le procurer afin de renforcer vos savoirs !

Nous espérons que ces sujets vous permettront de découvrir ou approfondir des connaissances et restons à votre disposition pour vous accompagner sur tous les aspects de votre mandat !

Bonne lecture,



Élodie SCEMAMA BENHARROUS
Expert-comptable Associé



Vers un redressement du pouvoir d'achat en 2024 ?

Les perspectives économiques pour l'année 2024 s'annoncent plus encourageantes, avec une légère reprise de l'activité, selon les prévisions de l'Insee et de la Banque de France. Cette dynamique positive est principalement attribuée au recul progressif de l'inflation, estimée à + 2,6 % sur un an en juin prochain, puis à + 2 % en 2025, ce qui pourrait jouer en faveur du pouvoir d'achat des Français (attendu à + 1,2 % à mi-2024, selon l'Insee).

La Banque de France révisé toutefois à la baisse la croissance du produit intérieur brut (PIB) pour 2023 (passant de 0,9 % à 0,8 %), suite à un troisième trimestre moins dynamique marqué par l'essoufflement de la consommation et des investissements.

Malgré cette modération, le gouverneur de la Banque de France, François Villeroy de Galhau, souligne qu'il s'agit certes d'une croissance modérée, mais « ce n'est pas la récession que l'on craignait il y a un an » après les successions de crises (Covid, Ukraine, inflation ...). Pour les prochaines années, la Banque de France anticipe donc une hausse du PIB de + 0,9 % en 2024, + 1,3 % en 2025 puis + 1,6 % en 2026.

Pour les Comités Sociaux et Économiques (CSE), ces évolutions présentent des opportunités intéressantes. Alors que les salaires moyens pourraient redevenir plus dynamiques que les prix à partir de fin 2023, **les CSE peuvent jouer un rôle clé dans la négociation des accords salariaux et dans le suivi des conditions de travail des salariés.**

Cependant, des défis subsistent :

- ▶ la Banque centrale européenne, a décidé de maintenir ses taux inchangés (limitant la marge de manœuvre pour stimuler davantage l'activité économique) ;
- ▶ les projections sur l'emploi restent mitigées (anticipation de seulement 25.000 créations d'emplois au premier semestre, taux de chômage attendu en hausse à 7,6 % d'ici l'été).

Face à ces enjeux, **les CSE doivent renforcer leur rôle à travers des formations portant, par exemple, sur le fonctionnement et les pouvoirs consultatifs du CSE, sur la négociation salariale, sur la gestion des avantages sociaux...**

Les CSE peuvent également nommer un expert-comptable (prise en charge à 100 % par l'employeur) **sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de leur entreprise**, afin d'être mieux "armés" pour négocier, et de mieux comprendre la politique économique, sociale et salariale de leur société.

Quel délai de consultation lorsque le CSE recourt à un expert libre ?

Depuis 2013, les avis du comité social et économique doivent être rendus dans des délais précis. Ainsi, à **défaut d'accord collectif, le CSE ne dispose en principe que d'un mois avant que son avis soit réputé rendu**. Ce délai commence à courir à compter de la transmission par l'employeur des informations nécessaires à la consultation ou de leur mise à disposition dans la base de données économique sociale et environnementale.



Dans le cadre des consultations, le CSE peut choisir de se faire accompagner par un expert, qui va lui permettre de rendre un avis plus éclairé sur le sujet qui lui est soumis.

On distingue deux types d'expertise auxquels le CSE peut faire appel : **l'expertise « légale »** et **l'expertise « libre »**.

- L'expert dit légal est un expert-comptable ou un expert habilité qui intervient à la demande du CSE dans des cas spécifiquement prévus aux articles L.2315-78 et L.2315-80 du Code du travail. Ces expertises dites légales sont rémunérées partiellement ou totalement par l'employeur.
- Le CSE peut aussi faire appel à un expert libre via l'article L.2315-81 du Code du travail. Cet expert peut être sollicité librement par le CSE pour la préparation de ses travaux, mais il est, à la différence de l'expert légal, entièrement rémunéré par le comité.

L'expert permet aux membres du CSE de bénéficier d'une expertise technique et d'un éclairage pertinent sur des sujets complexes tels que la situation économique et financière, la stratégie, une réorganisation, un plan social, la politique sociale. L'expert facilite ainsi l'éclairage des élus du personnel.

Outre l'accès élargi à l'information et l'expertise technique qu'il apporte, l'intervention d'un expert a pour effet de prolonger le délai de consultation à deux mois comme le prévoit l'article R.2312-6 du Code du travail.

En effet, un mois peut s'avérer court pour permettre à l'expert d'apporter un éclairage suffisant pour le CSE, d'en prendre connaissance et de formuler son avis. Deux mois, au lieu d'un, sont donc très appréciables.

La question de l'allongement du délai en cas d'expertise libre fait régulièrement débat, certains employeurs considérant que l'allongement du délai ne concerne que les expertises légales.

La décision de la Cour d'Appel de Versailles du 11 mai 2023 est venue confirmer ce que prévoit l'article R.2312-6 du Code du travail (Appel Versailles, 11 mai 2023, N°23/00226) : « [...] l'article R. 2312-6 du code du travail ne restreint par la prolongation du délai de consultation aux hypothèses d'expertise légale en excluant l'expertise libre ». Le juge a précisé ici que le délai de deux mois s'impose à l'employeur. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer un délai de consultation différent: le caractère libre de l'expertise ne le prive pas de la prolongation qui lui est due.



Ainsi, le CSE qui fait appel à un expert, y compris en application de l'article L.2315-81 du Code du travail, c'est-à-dire à ses seuls frais, dispose bien de deux mois et non d'un seul pour rendre son avis.

Les experts du Cabinet Groupe Legrand sont là pour vous accompagner dans le cadre des consultations.

La difficile traçabilité de l'exposition des travailleurs aux risques professionnels

L'abandon du portail dématérialisé de conservation des documents uniques d'évaluation des risques (DUERP) a été annoncé par Olivier Dussopt, le ministre du Travail, le 30 novembre dernier, en réponse à une question d'un sénateur.

Le ministre indique dans sa réponse qu'il « va dès lors procéder à de nouvelles concertations afin d'identifier les suites à donner, dans une optique de renforcement de la traçabilité collective des expositions aux risques professionnels au bénéfice de la santé des travailleurs et des anciens travailleurs. »

La difficulté à mettre en œuvre un portail dématérialisé tout en préservant la confidentialité des données **pose à nouveau la question de la traçabilité des risques auxquels les salariés sont exposés au cours de leur carrière.**

La réponse du ministre poursuit ainsi : « Dans l'attente, conformément aux dispositions de l'article R. 4121-5, l'employeur conserve les versions successives du DUERP au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé. Chaque mise à jour du DUERP doit également être transmise au service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère, en vertu du VI de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. »

Cette évolution est l'occasion de faire le point sur le DUERP et les transformations législatives, notamment celles de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Le DUERP est **le support de formalisation de l'évaluation des risques et est, à ce titre, un élément essentiel de la politique de prévention des risques professionnels.** Il est **obligatoire** dans toutes les entreprises dès le 1er salarié.

Le CSE doit dorénavant (depuis le 31 mars 2022), être consulté sur le DUERP et à chacune de ses mises à jour (Article L.4121-3 du Code du travail). Il peut être associé, ainsi que la CSSCT, tant sur l'évaluation des risques que sur le programme de prévention qui en découle.

- **Pour rappel, le DUERP doit être mis à jour** (Article R.4121-2 du Code du travail) :
 - lors de toute modification importante ayant des effets sur les conditions de travail et de sécurité,
 - lorsque de nouvelles informations sur les risques sont portées à la connaissance de l'employeur (évolution technologique, survenance d'accidents du travail, de maladies professionnelles),
 - et au moins une fois par an pour les entreprises d'au moins 11 salariés.
- **La liste des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels** au-delà des seuils prévus à l'article L.4161-1 du Code du travail doit être annexée au DUERP.
- **Il est mis à la disposition** des travailleurs, des membres du CSE, du service de prévention et de santé au travail de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.
- **Chaque version doit être conservée par l'employeur** de manière à assurer la traçabilité des risques professionnels auxquels les salariés ont été exposés au cours de leur carrière, dans l'attente d'un dispositif d'archivage adapté.

Les résultats de l'évaluation des risques doivent :

- **pour les entreprises de moins de 50 salariés**, déboucher sur des actions de prévention des risques et de protection des salariés
- **pour les entreprises de plus de 50 salariés**, être intégrés à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

Les mesures de prévention doivent être assorties des conditions d'exécution, de indicateurs de résultat, l'estimation du coût (Article L.4121-3-1 du Code du travail)

Le cabinet Groupe Legrand peut vous assister sur la méthodologie à mettre en œuvre à travers ses formations et son accompagnement des CSE au quotidien.

Licenciement économique : l'obligation de proposition de reclassement doit également inclure les postes « provisoires »

Rappelons tout d'abord que le licenciement économique ne doit intervenir qu'après que l'employeur ait réalisé tous les efforts de formation et d'adaptation possibles envers le salarié et qu'il ait cherché son reclassement sur des emplois disponibles (C. trav. art. L. 1233-4).

La recherche doit être sérieuse et loyale, même s'il n'est pas tenu de reclasser effectivement le salarié. L'emploi proposé doit relever de la même catégorie ou un emploi équivalent et assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, il peut relever d'une catégorie inférieure, mais avec l'accord exprès du salarié. Doivent enfin être proposés au salarié, tous les postes disponibles y compris s'il s'agit de postes précaires, comme ceux pourvus par des intérimaires (Cass. soc. 1er mars 2000, n° 98-46233 P) ou des salariés en CDD (Cass. soc. 29 janv. 2002, n° 00-41885 FD).

La Cour de cassation confirme sa jurisprudence dans une affaire récente où en l'espèce, des aides médico-psychologiques licenciées pour motif économique du fait de la fermeture de leur établissement ne s'étaient pas vus proposer des postes d'aide médico-psychologique pourvus par des intérimaires, immédiatement après la rupture de leur contrat de travail. Pour la Haute juridiction, l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, car même si ces emplois visaient à assurer le maintien de l'activité de l'établissement juste avant sa fermeture, un poste « provisoire » devait pour autant être considéré comme un poste « disponible » et être proposé.

(Cass. soc., 4 octobre 2023, n°21-23.071 FD)

BDESE : pas d'obligation de négociation

Selon les dispositions de l'article L. 2312-21 du Code du travail, un accord d'entreprise définit le contenu de la base de données économiques sociales et environnementales. En l'absence d'un tel accord, il est déterminé par des dispositions supplétives (légalles et réglementaires).

La Cour de cassation a précisé que, dans la mesure où le contenu de la base est, en l'absence d'accord, déterminé par les dispositions légales supplétives, la négociation préalable d'un accord ne présente pas de caractère obligatoire.

Dès lors, un employeur ne commet aucun manquement en s'abstenant d'engager des négociations avec les organisations syndicales en vue de la conclusion d'un accord sur l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de la BDESE et en appliquant la BDESE réglementaire sans négociation préalable

Cass. soc., 4 oct. 2023, n° 21-25.748

Bons d'achats pour les jeux olympiques et paralympiques de 2024

La limite d'exonération des bons d'achats et cadeaux en nature pouvant être attribués aux salariés par le comité social et économique à l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris est porté à 966 euros. Les bons d'achats ne doivent être utilisables que dans les boutiques officielles des jeux Olympiques et Paralympiques.

Quant aux cadeaux en nature, ils ne doivent provenir que des boutiques officielles.

Communiqué de presse Urssaf, 30 oct. 2023

L'obligation de reclassement s'étend à toutes les entreprises du groupe, peu important le secteur d'activité

L'employeur qui envisage de recourir au licenciement pour motif économique est débiteur d'une obligation préalable de reclassement des salariés concernés. S'agissant du périmètre de cette obligation de reclassement, l'article L. 1233-4 du Code du travail précise que la recherche concerne tous les postes disponibles sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

La Cour de cassation, confirmant sa jurisprudence antérieure (Cass. soc. 3 décembre 2011 n° 10-21745), rappelle que le périmètre à prendre en compte est l'ensemble des entreprises du groupe, peu important que ces entreprises appartiennent ou non à un même secteur d'activité.

Cass. soc., 8 nov. 2023, n° 22-18.784

PLANIFIEZ VOTRE FORMATION CSE | SSCT 2024 !

Toutes nos formations sont accessibles en présentiel et/ou en visio !

SSCT (Nouveau mandat)- 5 jrs <ul style="list-style-type: none"> Du 29 janvier au 02 février Marseille Du 12 au 16 février Bordeaux Du 08 au 12 avril Lyon Du 10 au 14 juin Lyon Du 17 au 21 juin Paris 	Bulletin de paie <ul style="list-style-type: none"> Le 01 février Paris Le 08 février Bordeaux Le 23 mai Paris
SSCT (Renouvellement mandat) - 3 jrs <ul style="list-style-type: none"> Du 04 au 06 mars Marseille Du 11 au 13 mars Bordeaux Du 03 au 05 avril Lyon Du 19 au 21 juin Lyon Du 24 au 26 juin Paris 	La prévention des risques psychosociaux - 1 j <ul style="list-style-type: none"> Le 06 février Bordeaux Le 12 mars Paris Le 05 avril Marseille Le 24 mai Bordeaux
Trésorerie et comptabilité du CSE - 2 jrs <ul style="list-style-type: none"> Du 25 au 26 janvier Lyon Du 29 au 30 janvier Paris Du 03 au 04 juin Bordeaux Du 20 au 21 juin Marseille Du 27 au 28 juin Paris 	Le harcèlement moral au travail - 1 j <ul style="list-style-type: none"> Le 07 février Bordeaux Le 14 mars Paris Le 08 avril Marseille Le 27 mai Bordeaux
Rôle et missions du CSE de moins de 50 salariés -1 j <ul style="list-style-type: none"> Le 02 février Paris et à Lyon Le 05 février Marseille Le 05 mars Bordeaux Le 23 avril Paris 	Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes - 1 j <ul style="list-style-type: none"> Le 08 février Bordeaux Le 15 mars Paris Le 09 avril Marseille Le 28 mai Bordeaux
Fonctionnement et attributions du CSE - 2 jrs <ul style="list-style-type: none"> Le 08 et 09 février Paris Le 15 et 16 février Lyon Le 19 et 20 février Marseille Le 27 et 28 mars Bordeaux 	Actualités économiques et sociales - 1 j <ul style="list-style-type: none"> Le 20 février Lyon Le 07 mars Bordeaux Le 11 mars Marseille Le 30 avril Paris
ASC et prévention des risques URSSAF - 1 j Préparer les élections des représentants du personnel - 1 j <ul style="list-style-type: none"> Le 08 février Marseille Le 07 mars Paris Le 28 mars Lyon Le 29 mars Bordeaux 	CSE et la responsabilité sociale des entreprises – RSE - 1 j <ul style="list-style-type: none"> Le 13 février Paris Le 14 mars Lyon Le 16 mai Paris Le 03 juin Lyon

Découvrez encore plus de dates sur notre site internet ou notre catalogue formation 2024

Téléchargez-le en ligne ou prenez contact avec notre responsable formation pour le recevoir par courrier.

Marlène SERIN : 01 42 25 30 30 ou formation@groupe-legrand.com





Nos experts CSE vous accompagnent à toutes les étapes de votre mandat d' élu de votre CSE

Depuis 1989, le Groupe Legrand accompagne des Comités Sociaux et Économiques (CSE).



Connaître pour savoir, Savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT, et vous permettre de comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles d'excellence ...



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE - SSCT



Expertise SSCT

