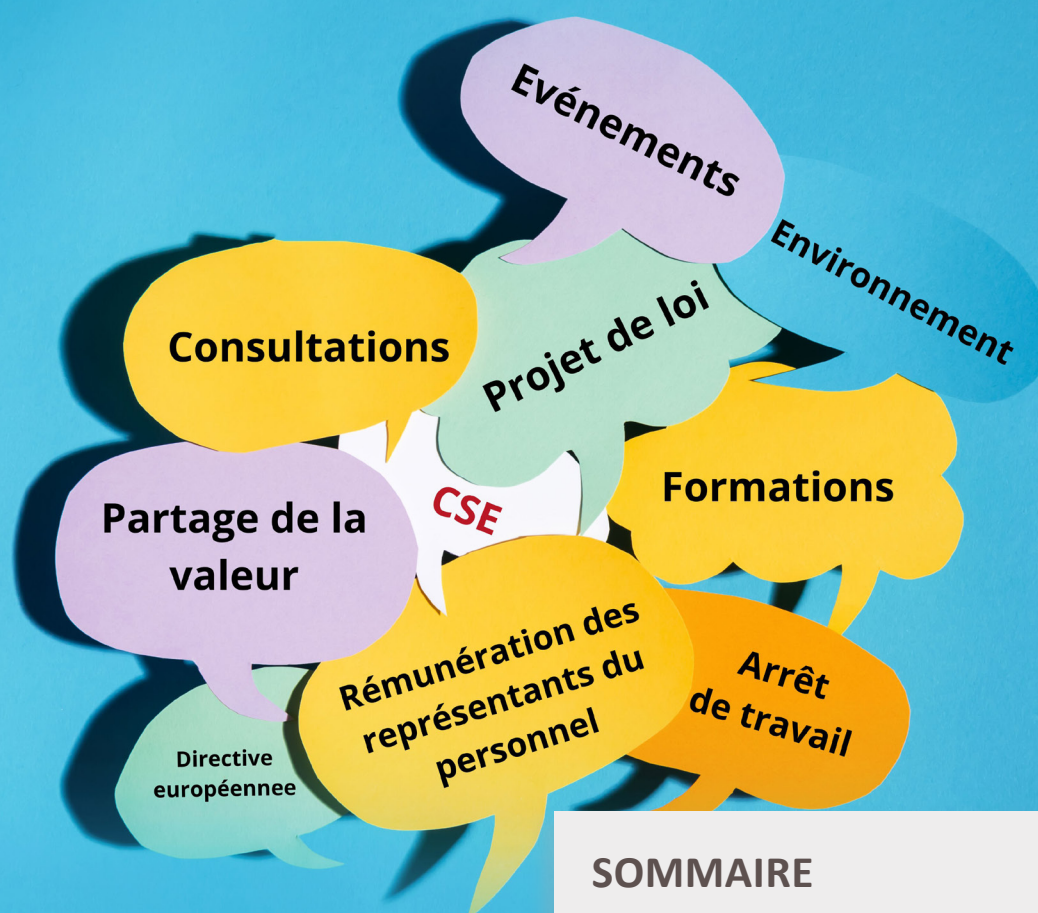


Infos **CSE**

Mars - avril 2024

DES INFOS PRATIQUES POUR VOUS, ÉLUS DE CSE !



SOMMAIRE

Infos économiques	p.3-5
Infos sociales	p.6-8
Infos formations	p.9
Infos événements	p.10

Un début de printemps contrasté ! L'actualité économique et sociale est riche d'événements et de rebondissements qui ne font pas toujours la part belle aux salariés.

Du côté des **nouvelles qui devraient être plutôt favorables**, nous notons :

→ La loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise qui instaure une nouvelle obligation de négocier en cas de **bénéfice exceptionnel**. Cette négociation doit porter sur :

- la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal (tel que défini pour le calcul de la réserve spéciale de la participation) ;

- les modalités de partage de la valeur avec les salariés qui en découlent lorsque cette augmentation exceptionnelle se produit

Nous vous invitons à être vigilants sur la définition de l'augmentation exceptionnelle

→ La cour de cassation dans un arrêt du 20 décembre 2023 est venue apporter des clarifications essentielles quant à **la garantie apportée** par la loi Rebsamen de 2015, **sur l'évolution de la rémunération des représentants du personnel**.

→ L'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 (JO. 7 décembre), transpose une directive européenne, qui prévoit que les entreprises devront publier, dans leur rapport de gestion et à compter du 1er janvier 2025, des informations en matière de « durabilité », et plus précisément, des éléments mesurant l'impact de l'entreprise sur les enjeux sociaux, environnementaux, de gouvernement d'entreprise, ainsi que leurs impacts sur les résultats et la situation de l'entreprise. De facto, les CSE devront être informés et consultés sur les mesures de durabilité dans le cadre des consultations récurrentes.

Mais il est incontestablement de moins bonnes nouvelles et si les employeurs réclament (à juste titre) la sécurité fiscale, la sécurité « sociale » n'est, elle, jamais à l'ordre du jour.

Alors que le code du travail ne cesse de subir de nombreuses transformations, qui ont pour conséquence de réduire les droits des salariés et les moyens des représentants du personnel, voilà apparaitre la volonté du gouvernement de simplifier la vie des PME ; projet de simplification qui a fait l'objet d'un rapport de parlementaires le 15 février dernier, qui recèle son **lot de mauvaises surprises** :

- Proposition de rehausser de 50 à 250 salariés le seuil obligatoire du CSE, et d'alléger les obligations des entreprises en les translatant d'un échelon parmi les seuils de 11-50-250 salariés

- Proposition de supprimer la BDESE dans les entreprises de moins de 250 salariés

- Proposition pour les jeunes entreprises de moins de 5 ans et 50 salariés de déroger aux accords de branche,

- Proposition de réduire à 6 mois les délais de recours prud'homaux fondés sur la rupture du contrat de travail.

Bien sûr, il ne s'agit que d'un rapport ; mais qui pourrait servir de base au projet de loi du gouvernement ! Quel recul social pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés qui constituent pourtant la majorité des entreprises en France !

Nous avons rédigé ce numéro d'infosCSE pour vous apporter toutes les informations dont vous avez besoin pour jouer votre rôle et pour vous aider au mieux dans l'exercice de vos fonctions !

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner sur toutes ces facettes de votre mandat !

Bonne lecture,



Sylvie VERCLEYEN
Expert-comptable Associé



Bénéfices exceptionnels : une nouvelle obligation de négocier

La loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise instaure une nouvelle obligation de négocier en cas de bénéfice exceptionnel.

Les entreprises concernées :

Cette obligation concerne :

- les entreprises d'au moins 50 salariés
- qui disposent d'un ou de plusieurs délégués syndicaux ;
- et qui ont ouvert une négociation pour mettre en œuvre un dispositif d'intéressement ou de participation.

Précision : Si l'entreprise dispose déjà d'un accord de participation ou d'intéressement comprenant une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels ou un régime de participation comportant une base de calcul dérogatoire conduisant à un résultat plus favorable que la formule légale, elle n'est pas concernée par cette nouvelle obligation.

Contenu de la négociation :

Cette négociation doit porter sur :

- la **définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal** (tel que défini à l'article L. 3324-1 du code du travail pour le calcul de la réserve spéciale de la participation) ;
- les **modalités de partage** de la valeur avec les salariés qui en découlent lorsque cette augmentation exceptionnelle se produit (Loi, art. 8, I).

La définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice doit prendre en compte des critères tels que :

- la taille de l'entreprise,
- le secteur d'activité,
- la survenance d'une ou de plusieurs opérations de rachat d'actions de l'entreprise suivie de leur annulation dès lors que ces opérations n'ont pas été précédées d'attributions d'actions gratuites aux salariés,
- les bénéfices des années précédentes ou les événements exceptionnels externes à l'entreprise intervenus avant la réalisation du bénéfice.

Ouverture des négociations : à quelle date ?

Cas n°1

Si l'entreprise dispose, au 29 novembre 2023, d'un dispositif d'intéressement ou de participation, elle a jusqu'au 30 juin 2024 pour ouvrir des négociations sur le partage de la valeur

Cas n°2

Si l'entreprise ne dispose pas d'un dispositif d'intéressement ou de participation, elle doit négocier sur le partage de la valeur au moment de la négociation sur la mise en place de la participation obligatoire (et, éventuellement, d'un dispositif d'intéressement) ;

Les modalités de mise en œuvre

Ce partage de la valeur prenant en compte le bénéfice exceptionnel peut être mis en œuvre :

- **soit par le versement d'un supplément de participation ou d'un supplément d'intéressement**, si un dispositif d'intéressement s'applique dans l'entreprise ;
- **soit par l'ouverture d'une négociation pour mettre en place un dispositif d'intéressement** (s'il n'y en a pas dans l'entreprise),
- **soit par l'ouverture d'une nouvelle négociation :**
 - ▶ **pour verser un supplément d'intéressement ou de participation** si l'accord en application duquel il est versé a déjà donné lieu à un versement,
 - ▶ **pour abonder un plan d'épargne salariale** (PEE, PEI, Perco, Perco-i ou Pereco),
 - ▶ **pour verser la prime de partage de la valeur** (C. trav., art. L 3346-1, I nouveau).



**Ne restez pas seuls face à cette négociation !
Les experts du Groupe Legrand sont à vos côtés pour vous aider à identifier le caractère exceptionnel des bénéfices et à être force de propositions dans la négociation.**

CONTACT
Pôle Expertise Comptable
Tel : 01 42 25 30 30
Email : info@groupe-legrand.com



Garantie de l'évolution de la rémunération des représentants du personnel : les précisions de la Cour de Cassation

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social dite loi « Rebsamen » a introduit dans le Code du travail plusieurs dispositifs de valorisation des parcours syndicaux.

L'objectif de cette loi visait à éviter la mise en place de discriminations salariales dans la carrière des salariés investis d'un mandat représentatif du personnel ou d'un mandat syndical, notamment sur leur évolution salariale. C'est en ce sens que le Code du travail a instauré le principe de la garantie d'évolution de rémunération (GER).

Une telle garantie s'applique à l'ensemble des représentants du personnel et / ou syndicaux dont le niveau d'investissement est tel qu'il est susceptible d'impacter la progression de leur rémunération. Les salariés concernés sont ceux dont les heures de délégation dépassent 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat ou applicable dans l'établissement.

La garantie d'évolution de rémunération vise à protéger ces acteurs clés en leur assurant une progression salariale pendant la durée de leur mandat, sur le même modèle que la garantie instituée pour les salariées revenant de congé maternité.

Pendant, des questions subsistaient quant à l'application concrète de cette garantie.

Le cadre légal et la garantie d'évolution de la rémunération

Il ressort des termes de l'article L.2141-5-1 du Code du travail que :

- **C'est à l'accord collectif de branche ou d'entreprise qu'il appartient de déterminer les garanties d'évolution de la rémunération de ces salariés**, dans des conditions au moins aussi favorables que celles qui s'appliquent à défaut d'accord ;
- **A défaut d'accord, ces salariés doivent bénéficier d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat :**
 - ▶ aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ;
 - ▶ ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Les précisions apportées par la Cour de Cassation

Le 20 décembre 2023, la Cour de cassation a clarifié certains points essentiels concernant l'appréciation de cette garantie :

- **La comparaison entre l'évolution de la rémunération des représentants du personnel et celle des salariés sans mandat doit être effectuée annuellement, et pas seulement à la fin du mandat.** Cette précision permet d'assurer un suivi régulier et de détecter rapidement toute déviation par rapport à la garantie.
- **L'employeur doit se baser sur un panel de salariés ayant des caractéristiques similaires** (coefficient de classification, nature des fonctions, ancienneté) pour évaluer l'évolution salariale des représentants du personnel. La Cour de cassation a ainsi rappelé que des tranches d'ancienneté fixes de cinq ans sont plus adaptées à la durée des mandats syndicaux de trois ans.
- **L'employeur ne doit pas aller au-delà de la stricte catégorie professionnelle** pour comparer les salariés.
- **La comparaison doit se faire avec des salariés embauchés à une date voisine** relevant du même coefficient pour le même type d'emploi.

Comment vérifier que cette garantie est appliquée pour chacun des élus, délégués ou représentants concernés ? Comment s'assurer que le panel de salariés retenu par votre Direction est pertinent ? Quels sont les critères de comparaison utilisés ?

Les experts du Groupe Legrand sont là pour vous aider à y voir plus clair, notamment dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale qui inclut la politique salariale.

Les preuves obtenues déloyalement désormais admises sous certaines conditions



Jusque récemment, en application du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, le juge ne pouvait pas tenir compte d'une preuve obtenue déloyalement (Cass. soc. 4 juillet 2012, n° 11-30266). La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence dans un arrêt du 22 décembre 2023 rendu en Assemblée plénière.

Désormais, **la déloyauté dans l'obtention ou la production d'une preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartement des débats** (en l'espèce, l'enregistrement sonore à l'insu du salarié des entretiens préalables à la mise à pied et au licenciement).

Le juge doit, **lorsque cela lui est demandé**, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en **mettant en balance** le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à la **double condition** :

- que cette production soit **indispensable à son exercice**
- Et que l'atteinte soit **strictement proportionnée au but poursuivi**.

C'est à la partie (employeur ou salarié) qui se prévaut de la recevabilité d'une preuve déloyale, de **l'invoquer devant les juges du fond**. Faute de quoi, ils n'examinent pas cette preuve (Cass. soc. 8 mars 2023, n° 20-21848 ; Cass. soc. 22 mars 2023, n° 21-22852). **Autrement dit, si la preuve déloyale peut être recevable, c'est à la condition que celui qui l'invoque justifie cette production par l'exercice de son droit à la preuve.**

Cass. ass. plén. 22 décembre 2023, n° 20-20648

Dans l'attente de la visite de reprise, le salarié se tenant à disposition de l'employeur a droit au paiement de sa rémunération

Pour mémoire, la visite de reprise est obligatoire à la suite, soit : d'un accident ou maladie d'origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours ; d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ; d'une maladie professionnelle, quelle que soit sa durée ; ou d'un congé de maternité. Cette visite doit avoir lieu dans les 8 jours calendaires suivant la fin de l'arrêt de travail.

Par cet arrêt, **la Cour de cassation confirme sa jurisprudence de 2014 où un employeur avait été condamné au versement d'un rappel de salaire à une salariée qui s'était tenue à sa disposition pour la visite de reprise**, dont elle avait en vain sollicité l'organisation (Cass. soc., 23 sept. 2014, n° 12-24967).

Il résulte d'une jurisprudence constante de la Haute juridiction que l'examen de reprise met fin à la suspension du contrat de travail, même s'il ne coïncide pas avec le retour du salarié dans l'entreprise. De ce fait, même si l'arrêt de travail est arrivé à son terme, cette suspension a pour conséquences que le salarié n'ayant pas passé sa visite de reprise n'est pas dans l'obligation de venir travailler (Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-22459) et que l'employeur n'est pas dans l'obligation de le rémunérer (Cass. soc., 13 fév. 2019, n° 17-17492).

Toutefois, il est rappelé dans cet arrêt du 24 janvier 2024 que dans la circonstance où le salarié s'est tenu à la disposition de l'employeur pour passer la visite de reprise et que ce dernier ne l'a pas organisée, l'employeur doit le rémunérer malgré la suspension du contrat.

Cass. soc. 24 janv. 2024, n° 22-184.37

Contestation du coût final de l'expertise : la procédure accélérée au fond ne s'applique pas

Dans cette affaire, un CSE vote deux expertises en vue des consultations récurrentes, sur la politique sociale et les conditions de travail, ainsi que sur la situation économique et financière.

L'employeur saisit le président du tribunal judiciaire aux fins de contestation du coût final des deux expertises. Le président du tribunal saisi se déclare incompétent et renvoie le dossier devant le président du tribunal judiciaire de Paris, territorialement compétent, pour statuer au fond selon la procédure de droit commun.

La Cour de cassation rappelle que la procédure accélérée au fond ne s'applique qu'aux cas de contestations de la nécessité d'une expertise, du choix de l'expert, du coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, à l'exclusion du coût définitif de l'expertise (C. trav., art. L. 2315-86). Rappelons que, dans ces trois situations, le juge statue dans les 10 jours suivant sa saisine.

La Cour de cassation précise que la contestation du coût final de l'expertise, exclue de la procédure accélérée au fond, relève de la compétence du tribunal judiciaire, statuant au fond. Donc, le président du tribunal judiciaire saisi selon la procédure accélérée au fond, doit se déclarer incompétent.

Cass. soc., 31 janv. 2024, n° 21-20.454

De nouvelles informations environnementales pour le CSE à partir de 2025

L'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 (JO. 7 décembre), transpose une directive européenne, dénommée « CSRD » (Corporate Sustainability Reporting Directive). Cette directive prévoit que les entreprises devront publier, dans leur rapport de gestion et à compter du 1^{er} janvier 2025, des informations en matière de « durabilité », et plus précisément, des éléments mesurant l'impact de l'entreprise sur les enjeux sociaux, environnementaux, de gouvernement d'entreprise, ainsi que leurs impacts sur les résultats et la situation de l'entreprise.

1. Les entreprises concernées

Les sociétés concernées sont celles cotées sur un marché réglementé ou des sociétés mères d'un groupe, qui dépassent les seuils suivants :

- Nombre moyen de salariés supérieur à 500 ;
- Bilan total supérieur à 20 000 000 euros ou chiffre d'affaires net supérieur à 40 000 000 euros.

2. Les effets sur le CSE

Cette ordonnance vient renforcer l'obligation d'information du CSE en matière de conséquences environnementales:

- Le CSE devra être **consulté sur les mesures de durabilité** dans le cadre des consultations obligatoires (C. trav. art. L. 2312-17) ;
- L'employeur devra mettre à disposition du CSE, dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière, le **rapport de certification en matière de durabilité** en sus des documents transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des sociétés et du rapport du commissaire aux comptes (C. trav. art. L. 2312-25) ;

Ces nouvelles obligations devront être précisées par un décret d'application.

Ord.n°2023-1142, 6 déc.2023 : JO, 7 déc 2023

Un rapport parlementaire préconise **14 mesures de simplification administrative** pour alléger les obligations pour les chefs d'entreprises dans les TPE/PME

En vue du projet de loi sur la simplification qui doit être présenté avant l'été au Parlement, un rapport parlementaire intitulé « Rendre des heures aux Français » a été remis le 15 février dernier à Bercy.

Proposition 1 : Mettre fin à des redondances et formalités inutiles identifiées qui relèvent de différents codes (code du travail, code de commerce, code de l'énergie, etc.) tant au niveau législatif que réglementaire.

Proposition 2 : Lever les derniers verrous pour une véritable application du principe de « dites-le nous une fois pour toutes »

Proposition 3 : Permettre aux entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés de définir avec les salariés l'application de certaines dispositions des accords de branche

Proposition 4 : Alléger les obligations des trois principaux seuils 11-50-250 en les translatant d'un niveau

Proposition 5 : Aligner les droits bancaire et assurantiel des professionnels et des particuliers

Proposition 6 : Privilégier les régimes de déclaration aux régimes d'autorisation

Proposition 7 : Généraliser le principe de dématérialisation des démarches à destination des entreprises tout en remettant le contact humain au cœur de l'administration

Proposition 8 : Restreindre le champ d'action de la CNDP et la CCC

Proposition 9 : Proposer une visite de conformité et un rescrit pour faciliter l'accompagnement des entreprises

Proposition 10 : Réduire les délais de contentieux et notamment prud'hommaux

Proposition 11 : Favoriser la coordination et l'acceptation des contrôles : en particulier revoir l'organisation des contrôles dans le domaine des établissements recevant du public

Proposition 12 : Dépénaliser les niveaux de sanctions en cas de manquement, de bonne foi, à des obligations déclaratives des dirigeants

Proposition 13 : Astreindre toutes les administrations publiques à une contribution forfaitaire en cas de dépassement du délai de paiement

Proposition 14 : Faciliter drastiquement l'accès à la commande publique pour les TPE et PME

Parmi les mesures emblématiques, figure la mesure 4 relative à l'allègement des obligations des trois principaux seuils d'effectif 11-50-250 en les translatant d'un niveau.

Il consisterait à relever de 50 à 250 salariés le seuil rendant obligatoire la création d'un CSE aux prérogatives renforcées.

La hausse de ce seuil conduirait à supprimer l'octroi de la subvention de fonctionnement (attributions économiques et professionnelles) pour de très nombreux CSE.

Par ailleurs, les CSE de moins de 250 salariés se trouveraient privés des consultations récurrentes et des consultations ponctuelles, y compris celles portant sur les impacts sur la santé et les conditions de travail (projet important). Remise en question également du recours à l'expert dans le cadre des situations de risque grave des salariés.

PLANIFIEZ VOTRE FORMATION CSE | SSCT 2024 !

En tant que membre du CSE, vous bénéficiez de formations économiques et SSCT pendant vos 4 ans de mandat. Forts de nos connaissances des représentants du personnel, nous vous présentons ces parcours pour que vous puissiez mieux vous repérer dans nos formations selon vos objectifs.

3 suggestions de parcours CSE

3 parcours créés à partir des formations proposées dans notre catalogue pour acquérir ou renforcer vos connaissances afin d'exercer au mieux votre mandat.

Nous pouvons concevoir un parcours personnalisé à partir de contenus sur mesure pour votre CSE, en présentiel, en visio ou hybride.

01



Acquérir les clés pour réussir votre rôle d' élu et pour bien gérer votre CSE

- Rôle et missions du CSE - 2j
(incontournable)
 - Trésorerie et comptabilité du CSE- 1j
 - Lecture des comptes de l'entreprise - 2j
- ou une autre journée à choisir parmi les stages du catalogue : ex. ASC ; entretiens préalables ; communiquer avec les salariés, etc.

5 jours

02



Savoir argumenter, convaincre et négocier pour faire face aux changements dans l'entreprise

- Négociation des accords - 1j
- Entretiens préalables - 1j
- Réorganisation dans l'entreprise - 1j
- Rôle du CSE en cas de PSE, RCC - 1j
- Convaincre sa direction - 1j

5 jours

03



Comprendre, prévenir, alerter et agir sur la SSCT

- SSCT - 3j ou 5j
 - RPS - 1j
 - Harcèlement moral au travail - 1j
 - Réfèrent harcèlement sexuel - 1j
- Vous pouvez remplacer 1 journée par ces deux capsules : Anticiper l'addiction ; l'égalité professionnelle

6/8 jours

Inscrivez-vous à nos prochaines formations CSE et SSCT en présentiel ou en Visio !

Fonctionnement et attribution

- 4 et 5 avril à Paris
- 16 et 17 mai à Lyon

Rôle et missions du CSE de moins de 50 salariés

- 23 avril à Paris
- 27 juin à Lyon

Trésorerie et comptabilité du CSE

- 3 et 4 juin à Bordeaux
- 27 et 28 juin à Paris

Réfèrent harcèlement

- 28 mai à Bordeaux

SSCT - Nouveau mandat (5 jours)

- du 10 au 14 juin à Lyon
- du 17 au 21 juin à Paris

SSCT - Renouvellement mandat (3 jours)

- du 19 au 21 juin à Lyon
- du 24 au 26 juin à Paris

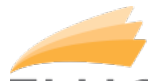
Prévention des risques psychosociaux

- 25 juin à Lyon

Encore plus de date et de formation sur notre site internet



Nos équipes vous donnent rendez-vous aux salons des CSE



ELUCEO **PARIS**
le salon des élus de CSE et responsables de groupes

**Eluceo Paris le 6 et 7 mars au
Stade de France**

Retrouvez-nous à la Loge 100 bis

Nous animerons une conférence sur le thème du harcèlement et des violences internes.

- **Judi 7 mars à 10h30 – Salle 3** : « Harcèlement et violences internes en entreprise : comment agir ? »

Que ce soit pour bien comprendre le périmètre de vos actions, votre rôle auprès des salariés que vous représentez ou pour être accompagnés, les experts du **GROUPE LEGRAND** sont là pour vous accompagner.

Grâce à notre tombola gagnez des appareils connectés et des outils utiles pour vous aider au quotidien et qui vous faciliteront la vie en tant qu'élus du CSE.

Tous les visiteurs qui se rendront dans notre loge pourront y participer durant les 2 jours du salon !

TENTEZ VOTRE CHANCE !

Participez à notre Tombola en répondant à notre questionnaire spécial CSE afin de gagner de nombreux lots

LOGE 100BIS



Retrouvez-nous également



SOLUTIONS
CSE

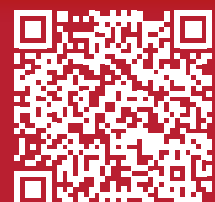
**Salon solutionsCSE
à Lille les 4 et 5 avril**



ELUCEO **LYON**
le salon des élus de CSE et responsables de groupes

**Eluceo Lyon le 10 et 11 avril
au Groupama Stadium**

Pour plus d'informations sur nos événements ou pour télécharger votre badge rapidement et gratuitement, rendez-vous sur notre site internet



LIVRE “LE CSE MODE D’EMPLOI” 3^e ÉDITION

Pour optimiser le fonctionnement de cette nouvelle instance



Transformez votre CSE en un véritable acteur incontournable de votre entreprise en vue de favoriser le dialogue social.

Plongez dans un guide enrichi des derniers textes légaux et de la jurisprudence, offrant des clés pratiques et des conseils juridiques pointus et concrets.

Pour passer commande, veuillez nous contacter au **01 42 25 30 30** ou par mail à **info@groupe-legrand.com**

GROUPE
LEGRAND



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

