

LETTRE AUX COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES AVRIL 2022

www.lesexpertsCSE.fr

Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

(Art 8 Préambule Constitution de 1946)

I. LÉGISLATION

❖ LA LOI CLIMAT ET RESILIENCE

La loi dite « climat et résilience » n° 2021-1104 du 22 août 2021 invite désormais la question environnementale dans le cœur des attributions du CSE. Dans le cadre de chacune des consultations légales ou conventionnelles, récurrentes et ponctuelles, le CSE devra être informé, et consulté, des conséquences environnementales de l'activité ou de la stratégie de l'entreprise. Chaque consultation régulière devra se nourrir des informations environnementales qui seront déposées par l'employeur dans la base de données économiques, sociales et environnementales (« BDESE »).

Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, JO 24 août, art. 40 et 41 (<https://urlz.fr/hOYL>)

❖ LA LOI POUR RENFORCER LA PREVENTION EN SANTE AU TRAVAIL DITE « LOI SANTE AU TRAVAIL »

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021, se décline en plusieurs axes :

- Renforcer la prévention dans le domaine de la santé au sein des entreprises ;
- Définir les prestations qui seront délivrées par les services de prévention et de santé au travail aux employés et aux employeurs ;
- Venir en aide aux personnes vulnérables ou en situation d'handicap ;
- Lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- Réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail.

Les principales dispositions de la loi sont les suivantes :

- La mise en place d'un passeport de prévention ;
- La qualité de vie au travail et les conditions de travail ;
- Harcèlement sexuel ;

- Création d'une visite médicale de mi- carrière ;
- Aménagement des modalités de retour d'un travailleur après une longue absence ;
- Visite de fin de carrière ;
- Cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Convention de rééducation professionnelle.

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021, JO 03 août (<https://urlz.fr/hOYR>)

❖ LES APPORTS DE LA LOI RIXAIN VISANT À ACCELERER L'EGALITE PROFESSIONNELLE.

La loi RIXAIN n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, renforce le niveau d'exigence de l'obligation de publication de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes par les entreprises d'au moins de 50 salariés. Les principaux points sont les suivants :

- De nouvelles modalités de versement du salaire pour assurer l'indépendance économique des femmes ;
- Un enrichissement du contenu des accords et chartes sur le télétravail ;
- Un enrichissement du contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales ;
- Vers une parité parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes ;
- Un renforcement des obligations relatives à l'index égalité professionnelle ;
- De nouvelles mesures pour assurer l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur ;
- Des dispositions pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes.

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, JO 26 déc. (<https://urlz.fr/hOYU>)

II. JURISPRUDENCES

❖ PRECISIONS SUR LE DROIT A EXPERTISE POUR PROJET IMPORTANT D'UN CSE D'ETABLISSEMENT : CASS. SOC., 5 février 2020, N°18-26131 et CASS. SOC., 5 février 2020, N°18-23753, 16 février 2022, N°20-20373

Le CSE d'établissement ne peut faire appel à un expert que lorsqu'il établit l'existence de mesures d'adaptations spécifiques à l'établissement et que les conditions de l'expertise sont réunies. A titre d'illustration, le CSE de l'un des établissements d'un groupe avait voté le recours à un expert, alors que le CSEC est le seul à être consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements. Cette solution, bien que concernant le CSEC, pourrait être transposable aux comités d'établissement. En outre, elle n'exclut pas la désignation d'un expert dans le cadre d'un projet important au niveau d'établissement sous réserve de prouver des circonstances spécifiques établissant un risque grave encouru par les salariés de cet établissement.

<https://rb.gy/e7c1tb>

❖ UNE VISION EXTENSIVE DE LA MISSION DE L'EXPERT-COMPTABLE DU CSE DANS LA LIGNE JURISPRUDENTIELLE RELATIVE AUX CSE, CASS. SOC., 23 MARS 2022, N°20-17186

Un CSEC d'une entreprise d'une association hospitalière a décidé de recourir à une expertise comptable, dans le cadre des consultations annuelles sur les orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur l'activité, sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. L'employeur a contesté l'étendue de la mission de l'expert, ainsi que ses délais et son coût.

L'arrêt de la Cour de Cassation a rejeté les pourvois en considérant notamment, que l'analyse de l'évolution de la rémunération dans toutes ses composantes et l'analyse de la politique de recrutement et des modalités de départ, en particulier des ruptures conventionnelles et des licenciements pour inaptitude, entrent dans la mission de l'expert désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En outre, il appartient à l'expert de déterminer les documents utiles à sa mission.

<https://rb.gv/bxzx4y>

III – AUTRES INFORMATIONS

❖ CRISE SANITAIRE ET VOYAGES DU CSE ANNULES : OÙ EN EST-ON ?

Plusieurs CSE ont eu des différends avec des prestataires concernant les Activités Sociales et Culturelles (ASC). Selon l'ordonnance 2020-315 du 25 mars 2020, le consommateur ayant payé un voyage dont l'annulation était comprise entre le 15 mars et le 15 septembre 2020 ne peut obtenir son remboursement immédiat, au motif qu'il a bénéficié d'un avoir.

La fin de la période de dérogation au code du tourisme imposée par ladite ordonnance de 2020 matérialise le fait que les prestations annulées sont remboursables depuis le 15 février 2022. Estimant avoir été lésés du fait du remplacement de prestations annulées par d'autres non équivalente, les CSE ont recours à des contentieux.

Rappelons que pour les prestations de plus de 30 K€ TTC, les CSE importants (plus de 3,1 M€ de ressources, 1.55 M€ de total de bilan, 50 salariés – 2 des 3 critères) doivent se doter d'une commission des marchés qui doit définir des critères de sélection des prestataires. Par ailleurs, les critères de responsabilité sociale et environnementale (RSE) commencent à prendre une place plus importante parmi ces critères de sélection.

I. ARTICLES ET PUBLICATIONS

❖ MISE EN ŒUVRE DES ORDONNANCES MACRON : QUEL BILAN, QUATRE ANS APRES ?

Le 22 septembre 2017, quatre ordonnances qualifiées d'« ordonnances Travail » modifiaient profondément le droit du travail. Un rapport d'évaluation a examiné leur impact sur la vie économique et sociale des entreprises, des CSE et des salariés. Les principaux constats sont :

- **Un bilan entre appropriation et tensions**

La création du CSE a abouti à la centralisation, simplification et rationalisation du fonctionnement des instances de représentation du personnel :

- Le nombre de réunions a globalement diminué et la pression sur les élus s'est accrue ;
- L'examen des questions au sein d'une seule instance permet d'éviter les redondances ;
- Le regroupement au sein d'un Conseil d'entreprise du CSE et des délégués syndicaux semble ne pas répondre aux attentes ;
- Fort besoin de formation et d'accompagnement dans l'exercice des missions.

- **Le renouvellement de la négociation collective**

- L'augmentation du nombre d'accords collectifs en trompe-l'œil du fait des accords relatifs à la mise en place du CSE ;
- Extension de la négociation avec des élus et salariés mandatés ;
- Possibilité de ratifier par référendum un projet de l'employeur, notamment pour les problématiques liées au temps de travail ;
- Le rôle des branches professionnelles a peu évolué.

- **L'ajustement de l'emploi**

- Les accords de performance collective (APC) : une progression continue y compris pendant la crise sanitaire mais qui interroge sur le recours de manière conjoncturelle ou dans le cadre d'une stratégie de long terme ;
- Les ruptures conventionnelles collectives (RCC) : le recours intensifié pendant la crise, mais les caractéristiques des négociations similaires à la période antérieure.

- **Le barème d'indemnisation « Macron »**

Pas de conclusions sur l'impact causal des ordonnances sur les comportements d'embauche comme de licenciement des entreprises.

A noter sur ce sujet que la Cour de cassation en formation d'Assemblée Plénière doit rendre un arrêt le 11 mai portant sur la compatibilité de ce barème avec la Convention n°158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) et avec l'article 24 de la Charte sociale européenne.

❖ COMMENT LE CSE PEUT-IL UTILISER L'INDEX EGALITE FEMMES-HOMMES

Le décret du 8 janvier 2019 a mis en place la méthodologie pour calculer l'index de légalité femmes-hommes. Cet index est calculé sur 100 points à partir de 4 ou 5 indicateurs que sont :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions,
- L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes,
- Le pourcentage de salariées ayant bénéficiés d'une augmentation durant l'année de leur retour de congé de maternité,
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Lorsque le résultat obtenu en application des indicateurs énumérés ci-dessus se situe en deçà de 75 points, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité (C. trav., art. D. 1142-6). Lorsqu'une entreprise n'a pas obtenu un niveau de résultat au moins égal à 75 ou 85 points, ces informations doivent demeurer consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que l'entreprise parvienne à atteindre un score suffisant (75 ou 85 points). De surcroit, les salariés de l'entreprise doivent pouvoir en prendre connaissance par tout moyen.

Une pénalité financière et des mesures correctives dans un délai de 3 ans sont prévues pour les entreprises qui ne parviendraient pas à assurer une égalité réelle entre leurs salariés.

Lorsqu'une entreprise n'atteint pas un score suffisant, le CSE doit être informé via la BDESE :

- Des mesures de correction prévues ou déjà prises ;
- Des objectifs de progression propres à chacun des indicateurs n'ayant pas atteint la note maximale ;
- Ainsi que de leurs modalités de publication.
- En outre, un décret, précise que les mesures de correction et objectifs de progression doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise, s'il existe, au même emplacement que le niveau de résultat de l'index et des indicateurs dès que l'accord ou la décision unilatérale est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Le CSE dans le cadre de l'information/consultation sur la politique sociale peut approfondir avec son expert-comptable l'analyse de l'égalité hommes/femmes.

❖ CSE ET TRANSITION ECOLOGIQUE

Le CSE peut faire appel à un expert-comptable ou convoquer le commissaire aux comptes afin d'obtenir des explications sur les différents éléments des documents communiqués. Dans certaines

sociétés, le CSE peut, au regard du rapport de gestion, disposer d'informations clés en matière sociétale et environnementale. Des évolutions prochaines à ce sujet sont en cours de préparation. Une révision de la directive européenne sur la publication d'informations non financières devrait abaisser le seuil de 500 à 250 salariés pour l'intégration au rapport de gestion des informations. Dans certains cas, le CSE peut considérer qu'il y a lieu de déclencher une alerte « santé publique et environnement ».

❖ VIGILANCE DU CSE LORS DE LA CONCLUSION D'UN CONTRAT AVEC UN PRESTATAIRE

Pour conclure un contrat, le CSE devra déterminer qui parmi ses membres est habilité à le faire. La Cour de cassation a rappelé que les représentants légaux ne sont ni le secrétaire ni secrétaire adjoint du CSE et qu'ils devaient donc être expressément mandatés pour engager le comité. Cette problématique n'est pas neutre dès lors que le défaut de pouvoir de l'élu signataire est susceptible d'induire la nullité dudit contrat.

Rappelons que les CSE, comme les associations sont reconnus par le Code de la consommation comme non-professionnels (les prestataires n'ont pas un droit systématique à la tacite reconduction de leurs contrats).

L'attention du CSE doit notamment être apportée sur les types de clauses suivants :

- Les clauses abusives : ce sont celles « qui ont pour objet ou pour effet de créer, au détriment du consommateur (ou du non professionnel), un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat » (C. consom., art. L. 212-1 et C. consom., art. L. 212-2).
- Les clauses relatives au RGDP,
- Le principe de séparation des budgets,
- Les conditions de rupture ou reconduction de contrat.

❖ LE ROLE DU CSE EN CAS DE PSE DANS UNE ENTREPRISE EN REDRESSEMENT OU EN LIQUIDATION JUDICIAIRE (Conseil d'Etat juin 2021)

Le CSE peut décider de recourir à l'assistance d'un expert-comptable.

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dispose de 8 jours pour examiner une décision d'approbation d'un PSE. Les congédiements ne peuvent être effectués que si la DREETS a validé ou approuvé le PSE et si le tribunal de commerce a adopté le plan de redressement. Une procédure est mise en place pour informer et consulter le CSE avant la finalisation du plan de redressement.

Ainsi, lorsque le comité d'entreprise a décidé de recourir à l'assistance d'un expert, « il appartient à l'administration de s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au comité d'entreprise de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute

connaissance de cause. En particulier, même si, en cas de redressement et de liquidation judiciaires, une seule réunion du comité d'entreprise est en principe prévue par l'article L. 1233-58, le recours à un expert, destiné à éclairer le comité d'entreprise, justifie qu'il soit réuni une seconde fois afin de ne pas priver d'effet le recours à l'expertise. » En d'autres termes, en cas de recours à un expert dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, le comité de l'entreprise en redressement doit être réuni deux fois, et l'administration est chargée de le vérifier avant d'octroyer l'homologation du PSE.

❖ LE TEMPS DE REUNION DU CSE NE PEUT PAS ETRE DEDUIT DU CREDIT D'HEURES DES MEMBRES OU DES COMMISSIONS

L'entreprise fixe la durée globale des réunions du comité. Le temps passé aux réunions mentionnées dans le code du travail n'est pas imputé sur les heures de la délégation, tant que la durée annuelle de ces réunions n'excède pas 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés, et 60 heures pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

❖ LE REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus. L'objet exclusif de ce règlement est (la santé et la sécurité, les règles générales relatives à la discipline, les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et celles relatives aux harcèlements moral et sexuel). Il est soumis à certaines formalités (consultation préalable du CSE, communication à l'inspecteur du travail de la publicité et dépôts et finalement l'entrée en vigueur du règlement).

❖ LA CONSULTATION DU CSE SUR LE PROJET DE LICENCIEMENT DE SALARIES PROTEGES

D'après un avis rendu par le Conseil d'Etat, le projet de licenciement de certains salariés protégés doit être soumis au vote du CSE uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés sauf si un accord collectif prévu dans une entreprise de moins de 50 salariés n'impose une telle consultation.

Les CSE doivent impérativement être consultés, après l'entretien préalable au licenciement et avant la demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail, sur les projets de licenciement de salariés protégés (membres élus à la délégation du personnel au CSE, représentants syndicaux au CSE et représentants de proximité). Le législateur exige le respect de délais entre ces différentes étapes.

❖ LES DONS DES CSE A DES ASSOCIATIONS HUMANITAIRES

En regard de l'immense élan de solidarité face à la guerre en Ukraine, le CSE peut prendre des initiatives pour faire des dons à des associations.

La loi prévoit la possibilité de transférer les 10 % de l'excédent du budget ASC à des associations et précise que ce transfert ne peut être fait qu'à des « associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale » et que « la délibération du CSE doit préciser les destinataires et la répartition des sommes transférées ».

Pour que le CSE peut faire un don exceptionnel à une association en soutien à la population Ukrainienne, il y a plusieurs conditions à respecter :

- Ce don ne peut être fait que sur les ASC et pas sur les AEP
 - Si les comptes 2021 ne sont pas établis, il faut que le CSE ai eu un excédent budgétaire sur les ASC en 2020. SI vos comptes 2021 sont établis, avoir un excédent budgétaire sur les ASC en 2021
 - Faire voter une délibération en CSE, le montant maximum étant limité à 10% de l'excédent des ASC,
 - Sélectionner une ou des associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale. Et c'est sur ce dernier point qu'il faut faire attention pour respecter les règles il faut verser à une ou des associations qui aident les réfugiés Ukrainiens en France.
- **LES OBLIGATIONS COMPTABLES DES CSE**

L'autorité des normes comptables a publié fin 2021, une mise à jour des règlements comptables des CSE. Ces règlements mettent à jour les règlements de 2014, du fait de l'évolution du droit comptable du secteur non marchand et du fait de la création des CSE. Il s'agit des règlements ANC N°2021-05, ANC N°2021-06 et ANC N°2021-07, homologués par arrêté du 22 novembre 2021 publié au JO du 4 décembre 2021. L'architecture générale mise en place en 2014 n'est pas modifiée. Les obligations se déclinent selon la taille des CSE. Quelques retouches marginales sont intégrées aux nouveaux règlements.

Tableau récapitulatif des obligations comptables des CSE selon leur taille (Décret n°2017-1819 du 27 décembre 2017).

	Petits CSE ¹	CSE de taille moyenne ²	CSE de grande taille ³
Caractéristiques	Ressources annuelles ≤ 153 000 €	Ressources annuelles > 153 000 € sans dépasser deux des trois critères suivants 50 salariés (CDI, quel que soit la durée hebdomadaire du contrat de travail) 1,55 M€ de total de bilan 3,1 M€ de ressources	Dépassent deux des trois critères suivants 50 salariés 1,55 M€ de total de bilan 3,1 M€ de ressources.
Comptes individuels			
Obligations comptables	Possibilité d'opter pour une comptabilité ultra-simplifiée (ANC n° 2021-06)	Possibilité d'opter pour une comptabilité simplifiée (ANC n° 2021-05)	Comptabilité de droit commun (ANC n° 2021-05)
Recours à un expert-comptable	Non obligatoire	Obligatoire (Mission de présentation)	Non obligatoire
Désignation d'un CAC	Non obligatoire	Non obligatoire	Obligatoire (certification des comptes)
Comptes consolidés			
Obligations comptables			Établissement de comptes consolidés (ANC n° 2021-07)
Recours à un expert-comptable	Non obligatoire	Non obligatoire	Non obligatoire
Désignation d'un CAC	Non obligatoire	Non obligatoire	Obligatoire (Certification des comptes CO-CAC)

¹ art. L. 2315-65 du C. tr.

² art. L. 2315-64 II du C. tr.

³ art. L. 2315-64 I du C. tr.