



1^{er} Salon des CE
Force Ouvrière
le 7 novembre 2017

**Noubliez pas de réserver
cette date dans vos agendas**

Bulletin N°21 - Avril 2017

Éditorial par Didier Porte,
Secrétaire confédéral, secteur Juridique et CE

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES : UNE VRAIE FAUSSE BONNE IDÉE...

Chers camarades,

« L'INFO DES CE » évolue... Dans ce nouveau numéro, vous trouverez une présentation renouvelée avec plus de rubriques et une place de choix pour l'interaction avec les élus de comités d'entreprise, notamment grâce à un espace réservé aux questions pratiques que vous vous posez, ainsi qu'à un coup de projecteur sur les réalisations concrètes des comités d'entreprise.

Portant davantage le regard sur la culture, la diversité des comités (comités de groupe, comité d'entreprise européen...), « L'INFO DES CE » conserve sa vocation de transmission de l'information juridique à ses lecteurs (actualité législative, jurisprudentielle...) et continue de donner la parole aux experts en matière de comité d'entreprise.

Dans ce numéro, nous avons choisi de mettre en lumière les changements opérés par la loi « Travail » du 8 août 2016 à propos du groupe. Consacrant le groupe comme niveau de négociation, cette loi a entraîné des bouleversements profonds en la matière, notamment en permettant, à certaines conditions, que la négociation annuelle obligatoire soit menée au niveau du groupe et non plus de l'entreprise, ce qui fait craindre des négociations a minima dans les groupes internationaux et qui marque une atteinte de plus à la négociation annuelle obligatoire.

FO
la force syndicale

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



SOMMAIRE

DOSSIER

ACCORD DE GROUPE : CE QUI CHANGE AVEC LA LOI TRAVAIL (p. 3)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA LOI EL KHOMRI : LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS ! (p. 5)

L'IMPORTANCE DE LA DÉSIGNATION DE L'EXPERT-COMPTABLE LORS DE LA PREMIÈRE RÉUNION DU CE PORTANT SUR UN PSE (p. 9)

DÉCRYPTAGE CE

LA FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE : MODE D'EMPLOI (p. 6)

CE SANS FRONTIÈRES

COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN : QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES ? (p. 10)

L'ENQUÊTE

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) : UNE MISE EN ŒUVRE DIFFICILE (p. 12)

LES RÉPONSES

À VOS QUESTIONS (p. 15)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS (p. 16)

CULTURE (p. 18)

Éditorial (suite)

Autre source d'inquiétude majeure pour les élus de comité d'entreprise : la base de données économiques et sociales (BDES) et ses réelles difficultés de fonctionnement... Dès l'évocation de l'instauration d'une BDES, FO s'était montrée très critique à l'égard de ce changement profond quant aux modalités d'information des représentants du personnel. Aujourd'hui, ces craintes se révèlent fondées : retard dans la mise en place de la BDES, mise en place sans négociation, difficultés pour consulter la BDES, défaut de mise à jour, ou de prévenance dans la mise à jour, sont autant d'obstacles mis sur la route de représentants du personnel toujours plus sollicités et disposant de moyens toujours plus restreints pour accomplir leurs fonctions ! Cette multitude d'informations brutes contenues dans la BDES peut nuire à la qualité de l'information des élus et l'on peut se demander s'il n'y a pas derrière tout cela une volonté de brouiller l'information.

Dans ce numéro, vous trouverez également un article destiné à rappeler le droit applicable en matière de formation des membres des comités d'entreprise et l'opposition de FO à la mesure prévue par la loi Travail visant à permettre la prise en charge de formations sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Face à ces reculs multiples des droits des représentants du personnel, la vigilance et la mobilisation restent de mise !

À VOS AGENDAS !

STAGES

ISST Bourg-la-Reine – du 19 au 23 juin 2017

Vous serez informé(e)s de l'ouverture des inscriptions par la publication d'une circulaire confédérale au courant du mois d'avril.

IDT Strasbourg – du 26 novembre au 1^{er} décembre 2017

Ouverture des inscriptions deux mois avant le stage.

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD ou de votre Fédération FO.

SALON

Premier salon des CE Force Ouvrière – 7 novembre 2017

Avec des ateliers thématiques et de nombreux exposants.



DOSSIER

ACCORD DE GROUPE : CE QUI CHANGE AVEC LA LOI TRAVAIL



Opérant une consécration du groupe comme niveau de négociation, la loi Travail du 8 août 2016 a apporté de nombreuses modifications du droit (conditions de validité des accords de groupe, appréciation de la représentativité syndicale, articulation avec les accords de niveaux différents...) Quels changements en pratique ? Tour d'horizon.

Appréciation de la représentativité syndicale

La représentativité syndicale au niveau du groupe s'apprécie conformément aux règles définies pour la représentativité au niveau de l'entreprise, en additionnant l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou les établissements concernés.

Que se passe-t-il si le périmètre du groupe évolue, par exemple suite à une restructuration ? Dans ce cas, les résultats pris en compte sont ceux des dernières élections ayant eu lieu dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre de l'accord.

Conditions de validité des accords de groupe

Les conditions de validité des accords de groupe sont les mêmes que celles prévues pour les accords d'entreprise.

Pour rappel, la loi Travail a prévu de nouvelles conditions de validité pour les accords collectifs d'entreprise. Ces nouvelles conditions de validité sont d'ores et déjà applicables pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi,

ainsi que pour les accords portant sur certaines matières (durée du travail, repos, congés). Pour les accords portant sur d'autres matières, les nouvelles règles de validité seront applicables à compter du 1^{er} septembre 2019.

Pour savoir quelles sont les règles applicables à la conclusion d'un accord de groupe, il convient donc de voir sur quelle matière il porte :

.../....



ACCORD DE GROUPE / CE QUI CHANGE AVEC LA LOI TRAVAIL

- Si l'accord porte sur la durée du travail, le repos, ou les congés : il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50 % des suffrages en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel.
- Si les organisations syndicales signataires n'atteignent pas 50 %, mais au moins 30 % lors de ces mêmes élections, elles peuvent demander une consultation des salariés (dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord) afin que soit validé l'accord. La consultation peut être effectuée par voie électronique. L'accord sera validé s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. À défaut, il sera réputé non écrit.
- Si l'accord porte sur une autre matière que celles définies ci-dessus : il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants. De plus, l'accord est soumis à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

FO a vivement dénoncé les dangers du référendum qui fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales.

À SAVOIR. L'appréciation des pourcentages se fait à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements composant le groupe. Lorsqu'une consultation des salariés est organisée, elle est effectuée dans ce périmètre également.

L'articulation des accords de groupe avec les autres accords

Articulation entre les accords de groupe et les accords de branche

Avant la loi Travail, il n'y avait pas de précision concernant l'articulation des accords de groupe avec les accords conclus à un autre niveau (à l'exception du niveau de la branche). Ainsi, l'accord de groupe ne pouvait déroger à l'accord de branche dans un sens moins favorable. La loi Travail a supprimé cette interdiction, ce qui constitue un recul. En effet, un accord de groupe pourra prévoir des dispositions moins favorables que l'accord de branche, sauf dans les matières relevant de l'ordre public conventionnel de branche (chaque branche devra définir dans un délai de deux ans les matières auxquelles il ne sera pas possible de déroger dans un sens moins favorable aux salariés¹).

Articulation entre les accords de groupe et les accords d'entreprise

Avant la loi Travail, les stipulations de l'accord de groupe ne pouvaient prévaloir sur les stipulations des accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet que si elles étaient plus favorables pour les salariés. Désormais, l'accord de groupe peut prévaloir sur l'accord d'entreprise, y compris s'il est moins favorable que l'accord d'entreprise. En effet, lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations (ayant le même objet) des accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement. Là encore, le principe de faveur se trouve mis à mal.

Négociation annuelle obligatoire (NAO)

Les NAO sont en principe centralisées au niveau de l'entreprise, mais la loi Travail permet désormais que ces dernières se tiennent au niveau du groupe et se substituent aux NAO menées au niveau de l'entreprise. Cette mesure constitue une véritable atteinte portée aux NAO. En effet, si elles sont menées au niveau du groupe, les NAO risquent de se traduire par une harmonisation à minima des droits des salariés.

Attention toutefois, c'est seulement dans certains cas, énoncés ci-dessous, que l'entreprise sera dispensée de mener des NAO :

- lorsqu'un accord de méthode conclu au niveau du groupe prévoit que certains thèmes de NAO (qu'il précise) dispense les entreprises du groupe de mener des NAO ;
- lorsqu'un accord a été conclu sur le même thème que la NAO et qu'il remplit les conditions prévues par la loi.

¹ Les matières où la primauté de l'accord d'entreprise est consacrée (ex : le temps de travail) ne peuvent être concernées.



L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA LOI EL KHOMRI : LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS !

La loi Travail, dite aussi loi El Khomri, est entrée en vigueur le 10 août 2016 suite à sa publication au Journal Officiel et sa déclaration de conformité par le Conseil constitutionnel le 4 août 2016. Elle s'inscrit dans une volonté du gouvernement d'assouplissement du droit du travail.

Quelques exemples de nouveautés apportées par cette loi :

- À partir de 2017, le compte personnel d'activité regroupe le compte pénibilité et le compte personnel de formation, ainsi que le compte engagement citoyen (à compter de 2018 pour les indépendants et les non-salariés).
- Pour les actifs, surtout ceux relevant du statut cadre, la loi consacre le droit à la déconnexion et le droit universel à la formation tout au long de la vie.
- Les conditions du licenciement économique sont également précisées : un licenciement économique peut être prononcé si l'entreprise est confrontée à une baisse des commandes, du chiffre d'affaires, à des pertes d'exploitation, à une importante dégradation de la trésorerie, ou encore en cas de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité...

Concernant **les moyens de fonctionnement et les actions des IRP**, voici quelques exemples de changements pour les syndicats et DS :

L'AUGMENTATION DU CRÉDIT D'HEURES DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à (art. L. 2143-13 modifié) :

- **12 heures** (au lieu de 10 heures) par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- **18 heures** (au lieu de 15 heures) par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- **24 heures** (au lieu de 20 heures) par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire :

- 12 heures (au lieu de 10 heures) par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures (au lieu de 15 heures) par an dans celles d'au moins 1000 salariés (art. L. 2143-16 modifié).

Le délégué syndical central dispose de 24 heures (au lieu de 20 heures) par mois pour l'exercice de ses fonctions (art. L. 2143-15 modifié).

LE CRÉDIT D'HEURES DES SALARIÉS EN FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNÉE

Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné a signé une convention de forfait en jours sur l'année, le crédit d'heures **est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de délégation.**

Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restante est inférieur à 4 heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'État (à paraître).

L'UTILISATION DE L'INTRANET DE L'EMPLOYEUR PAR LES SYNDICATS (DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2017)

Jusqu'à présent, la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie, nécessitait une autorisation de l'employeur par la signature d'un accord collectif. La loi supprime la notion d'autorisation et donne un droit aux syndicats (pas nécessairement représentatifs) présents dans l'entreprise :

- à défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans ;
- peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (art. L. 2142-6 modifié).



DÉCRYPTAGE CE

LA FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE : MODE D'EMPLOI



Pour être en mesure de mener à bien leurs missions, les membres du comité ont droit à des formations. Quelles sont ces formations ? Quels changements avec la loi Travail du 8 août 2016 ? Regards sur le droit applicable.

Droit à une formation économique (art. L. 2325-44 C. trav.)

À qui s'adresse-t-elle ?

Aux élus titulaires du comité d'entreprise, élus pour la première fois. Cette formation est renouvelée quand ils ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non. Il peut être pris à tout moment, au cours du ou des mandats de chaque élu membre du comité d'entreprise.

Un membre suppléant qui devient titulaire a droit à cette formation.

Les conventions collectives peuvent prévoir que les membres suppléants au comité d'entreprise ont droit à cette formation – Pensez à consulter votre convention collective !

.../....



LA FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ D'ENTREPRISE... (suite)

Quelle est sa durée ?

Cette formation a une durée maximale de 5 jours. Cette durée s'impute sur le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Sur quoi porte cette formation ?

Cette formation porte en particulier sur les formes juridiques de l'entreprise, les restructurations, les mécanismes de base de la comptabilité, ou encore les notions de base de l'analyse financière (Circ. DRT n°12 27 septembre 1983).

Par qui est-elle dispensée ?

- soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ;
- soit dans l'un des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national : (CFMS pour FO) et instituts spécialisés (ISST de Bourg-la-Reine, IDT de Strasbourg...).

Parmi ces deux catégories d'organismes, le destinataire de la formation est libre de choisir.

Comment est qualifié le temps passé à cette formation ?

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

À SAVOIR. Pour les salariés à temps partiel, sauf accord spécifique, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge la rémunération du temps consacré à la formation économique excédant la durée hebdomadaire prévue par le contrat de travail à temps partiel.

Qui prend en charge cette formation ?

Le financement est assuré par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise (frais de formation, de déplacement, d'hébergement et de restauration).

Le congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-5 C. trav.)

Qui peut en bénéficier ?

Tous les salariés, quels que soient leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise. Les membres du comité d'entreprise peuvent également en bénéficier, tout comme les demandeurs d'emploi.

Quelle est sa durée ?

La durée totale de ce(s) congé(s) ne peut excéder 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions, ainsi que pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales). Il peut être pris en une ou plusieurs fois.

Qui assure cette formation ?

Ces formations sont assurées, soit par des centres rattachés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national (CFMS), soit par des instituts spécialisés (ISST de Bourg-la-Reine, IDT de Strasbourg, IRT...).

Comment bénéficier de ce congé ?

Le salarié doit faire une demande à son employeur au moins 30 jours à l'avance en spécifiant les dates de stage, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage. L'employeur peut refuser lorsque cela aurait des conséquences préjudiciables pour la production et la bonne marche de l'entreprise. Il doit motiver son refus et l'avis conforme du comité d'entreprise est requis. Ce refus doit intervenir dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Quel est le statut du salarié pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale ?

Le temps est assimilé à du temps de travail effectif. Les salariés ont droit au maintien total ou partiel de leur rémunération par l'employeur (Cf. art. 2145-6 C. trav.).



Ce que prévoit la loi Travail en matière de financement des formations

FO est opposée à cette disposition de la loi Travail. Le budget de fonctionnement du comité d'entreprise n'a pas vocation à supporter de telles charges.

La loi Travail prévoit que le comité d'entreprise peut désormais financer avec une partie de son budget de fonctionnement des formations des délégués syndicaux et des délégués du personnel (art. L. 2325-43 C. trav.). Jusqu'à présent, cela était interdit, selon la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation. La loi reste floue sur les formations susceptibles d'être prises en charge.

À SAVOIR. Faire financer une formation par le comité d'entreprise suppose une délibération préalable du comité d'entreprise. Par ailleurs, les sommes consacrées à ces formations devront être inscrites dans le rapport annuel de gestion, ainsi que dans les comptes annuels du comité d'entreprise.



Brèves / Jurisprudence

La Fédération Nationale de l'Énergie et des Mines nous communique : Contentieux du CCE EDF mettant en cause la loi Rebsamen

Dans une affaire concernant la consultation du CCE d'EDF SA sur la décision de construire deux centrales nucléaires EPR au Royaume-Uni, le CCE, débouté en première instance, a fait appel et a déposé une QPC (Question prioritaire de constitutionnalité). Chose plutôt rare, le Ministère Public a déposé des conclusions soutenant cette demande. Il souligne que « Les articles L.2323-3 et L.2323-4 du code du Travail en ce qu'ils ne rendent pas suspensif le recours exercé devant le juge des référés, placent les justiciables dans une situation de dépendance selon que le juge ait la possibilité matérielle de statuer ou non dans le délai qui est imparti ». Il conclut que la question de la compatibilité de ces dispositions issues de la loi Rebsamen avec le principe constitutionnel de participation des travailleurs, ainsi que celui du droit d'exercer un recours juridictionnel effectif « n'est pas dépourvu de caractère sérieux ». La Cour d'Appel de Paris rendra sa décision le 17 mai et dira si elle transmet cette QPC à la Cour de Cassation. En cas de décision positive, celle-ci aura à son tour trois mois pour décider de saisir ou non le Conseil Constitutionnel de cette QPC. Affaire à suivre donc.

Cass. Soc. 15 décembre 2016,
n° 15-13.367

Rémunération des heures de délégation : quelles commissions inclure ?

Les heures de délégation sont considérées par le code du travail comme du temps de travail et doivent être payées à l'échéance normale (art. L. 2325-7 pour les comités d'entreprise ; L. 2315-3 pour les délégués du personnel ; art. L. 2143-17 pour les délégués syndicaux). Les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération et ceci vaut tant pour la partie fixe que pour la partie variable. Dans une décision rendue à propos d'un VRP qui était rémunéré sur la base de primes et de commissions, la Cour de cassation a précisé que l'ensemble des commissions directes (commandes passées par les clients par l'intermédiaire du VRP) et indirectes (commandes passées par les clients via des centrales d'achat) devaient être intégrées pour le paiement des heures de délégation.

TGI Nanterre 18 janvier 2017,
n° 17/00057

Base de données économiques et sociales (BDES) : quand le contenu n'y est pas...

Concernant le contenu de la BDES, un récent jugement de première instance rendu par le TGI de Nanterre apporte des précisions intéressantes. En l'espèce, un comité central d'entreprise a agi en justice au motif que la base de données économiques et sociales mise en place dans l'entreprise ne comportait pas d'informations précises sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour les trois prochaines années. Selon les juges, les élus ne disposaient pas d'une information précise sur les moyens que l'entreprise entendait mettre en œuvre pour parvenir à la réalisation des objectifs, sur les conséquences attendues sur les métiers et compétences au sein de l'entreprise, ainsi que sur l'organisation du travail et l'emploi. L'employeur s'est vu contraint de communiquer sous astreinte les éléments manquants dans un délai de huit jours. Dans ce cas, le délai de consultation du comité central d'entreprise n'a commencé à courir qu'à compter de la remise des documents. Il importe donc de bien vérifier si la base de données économiques et sociales comprend tous les éléments prévus par le code du travail (cf. art. R. 2323-1-2 C. trav.).



L'AVIS DE NOS EXPERTS

Décision du Conseil d'Etat du 23 novembre 2016

L'IMPORTANCE DE LA DÉSIGNATION DE L'EXPERT-COMPTABLE LORS DE LA PREMIÈRE RÉUNION DU CE PORTANT SUR UN PSE

La loi de sécurisation de l'emploi encadre depuis 2013 la procédure de licenciement collectif avec PSE (plan de sauvegarde de l'emploi). Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'employeur qui prévoit de licencier au moins 10 salariés en 30 jours doit consulter le comité d'entreprise (CE ou CCE) selon une procédure qui dure 2 à 4 mois, en fonction du nombre de licenciements envisagés.

Dans le cadre de cette procédure, le CE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'employeur. Il ressort du code du travail que la désignation intervient « lors de la première réunion » (art. L. 1233-34). Et le juge en fait une application littérale (Conseil d'État, arrêt du 23 novembre 2016, n° 388855, publié au recueil Lebon).

Dans cette affaire, le CE n'avait pas souhaité prendre la décision formelle de recours à l'assistance d'un expert-comptable lors de la première réunion d'information et de consultation et avait réservé la faculté d'y faire appel ultérieurement. Ce qu'il a fait au cours de la procédure mais sans prendre la mesure des conséquences négatives d'une telle stratégie.

Le Conseil d'État applique strictement les dispositions du code du travail concernant la désignation de l'expert-comptable. Il nuance cette position en précisant que, par exception, le CE peut prendre une décision de principe lors de la première réunion et ne procéder à la désignation de l'expert-comptable si des circonstances particulières justifient le report de la désignation. Le juge n'a cependant pas retenu l'hypothèse de circonstances exceptionnelles en l'espèce. Et il est à souligner qu'il ne donne pas de définition de ces circonstances exceptionnelles qui, à ces yeux, permettraient une tolérance au principe de désignation de l'expert comptable lors de la première réunion.

L'expert-comptable, qui n'est pas désigné lors de la première réunion, ne peut plus se prévaloir des droits dont il dispose dans le cadre d'une mission légale. Il s'agit notamment de l'accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes, de l'obligation pour l'employeur de répondre à sa demande de communication de documents dans un délai de 8 jours, du libre accès dans l'entreprise, de la rémunération de la mission par l'employeur (art. L. 1233-35, L. 2325-35, L. 2325-36, L. 2325-37, L. 2325-39 et L. 2325-40).

Il ressort de cette décision sévère qu'il est nécessaire d'être très rigoureux et qu'il faut faire preuve du plus grand formalisme dans la rédaction de l'ordre du jour de la première réunion du CE en cas de procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Il faut mentionner dans cet ordre du jour qu'il y aura un vote sur le principe du recours à l'expert-comptable et qu'il sera effectué un choix du cabinet. Les représentants du personnel devront déterminer au cours de la première réunion quel cabinet est désigné. Cela est d'autant plus important qu'il permet à l'expert de prendre contact au plus tôt avec la direction afin d'avoir les éléments nécessaires pour rédiger un rapport en vue d'éclairer les représentants du personnel sur la situation économique de l'entreprise, les moyens mis en œuvre au titre des mesures d'accompagnement. À défaut, la mission serait réalisée selon les droits prévus pour les experts libres du CE : accès uniquement au local du CE, accès aux seuls documents détenus par le CE, prise en charge de la mission par le budget du CE, ... et au final un appui des plus limités au CE dans le cadre d'une procédure complexe et difficile.



CE SANS FRONTIÈRES...

COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN : QUELLES ENTREPRISES SONT CONCERNÉES ?



L'instauration d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure de consultation sur les questions transnationales est obligatoire pour les entreprises et groupes de dimension communautaire. Cette obligation résulte de la directive n°94/45/CE du 22 septembre 1994, transposée en France par la loi du 12 novembre 1996. En pratique, quelles entreprises sont tenues de mettre en place ces comités ? Quelle est leur compétence ?

La notion d'entreprise de « dimension communautaire »

L'instauration d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure de consultation concerne les entreprises de dimension communautaire.

Quelles sont les conditions pour être considéré comme une entreprise ou un groupe de « dimension communautaire » ?

- L'entreprise ou le groupe doit employer au total au moins 1 000 salariés dans deux ou plusieurs États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen¹.
- L'entreprise ou le groupe doit comprendre au moins un établissement ou une entreprise

employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces États.

Les dispositions du droit français sont applicables :

- aux entreprises et groupes appartenant au secteur privé et au secteur agricole ayant leur siège social en France (pour le groupe, c'est le siège de l'entreprise dominante qui est pris en compte).
- aux entreprises et groupes dont le siège social est situé dans un Etat tiers, si un représentant en France a été désigné ou si l'entreprise ou l'établissement occupant le plus grand nombre de salariés est en France.

¹ L'Espace économique européen comprend les 28 États membres de l'Union européenne, ainsi que l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.



Quelle est la compétence des comités d'entreprise européens ?

Leur compétence se limite aux questions transnationales, c'est-à-dire celles qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe, ou au moins deux établissements situés dans deux États membres (Cf. art. L. 2341-8 C. trav.).

Force Ouvrière est favorable à une conception extensive de la notion de "questions transnationales".

Les comités d'entreprise européens sont des organismes chargés de représenter les salariés européens d'une société. Par leur intermédiaire, les travailleurs sont informés et consultés par la direction quant à l'évolution de l'activité et de toute décision significative à l'échelle européenne susceptible d'affecter leurs conditions de travail ou d'emploi.

Les comités européens en chiffres² :

1 071

Au total, 1 071 comités d'entreprise européens étaient actifs en 2015.

25

En moyenne, sur les 5 dernières années, 25 nouveaux comités d'entreprise européens ont été mis en place chaque année.

3

Les trois secteurs où les comités d'entreprise européens sont les plus nombreux sont : la métallurgie, les services et la chimie.

67%

Dans la majorité des cas (67%), les comités d'entreprise européens sont mis en place selon les règles de droit applicables dans l'État où elles ont leur siège social. Parmi les entreprises où il existe un comité d'entreprise européen, le pays où se trouve leur siège social est en premier lieu l'Allemagne, suivie de la France et du Royaume Uni.

35%

35% des comités d'entreprise européens sont instaurés dans des entreprises comportant moins de 5 000 salariés, 32% sont mis en place dans des entreprises comptant plus de 10 000 salariés.



Cass. soc. 3 novembre 2016,
n°15-16082

Brèves / Jurisprudence

Consultation du CE : Importance du délai fixé par accord collectif. Le périmètre du droit d'alerte économique d'un comité d'entreprise d'une filiale peut être élargi à la stratégie de la société-mère dès lors que la situation financière de la filiale le justifie.

Depuis la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, les délais de consultation du comité d'entreprise sont fixés par accord (sans pouvoir être inférieurs à 15 jours). A défaut d'accord, ce sont les délais de consultation prévus par le code du travail qui s'appliquent (1 à 4 mois selon les cas). A l'expiration de ces délais, le comité d'entreprise est réputé avoir rendu un avis négatif, y compris s'il ne s'est pas prononcé et qu'il n'a donc pas rendu d'avis. La Cour de cassation a déjà démontré son acception stricte du respect des délais de consultation, en précisant qu'une fois le délai réglementaire expiré, il n'est plus possible de saisir le juge pour obtenir la prolongation du délai de consultation, ainsi que des informations supplémentaires sur le projet de l'employeur. Dans la décision commentée, la Cour de cassation poursuit cette mouvance, en jugeant irrecevable la demande en justice d'un comité central et d'un comité d'établissement visant à obtenir la suspension d'un projet de réorganisation de l'employeur dans l'attente de l'avis du CHSCT, dans la mesure où cette demande avait été faite après l'expiration du délai de consultation fixé par accord. Cela montre une nouvelle fois la nécessité, pour les élus, d'agir le plus tôt possible et avant l'expiration du délai de consultation en cas d'insuffisance des informations fournies par l'employeur.



L'ENQUÊTE

BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) : UNE MISE EN ŒUVRE DIFFICILE



Instaurée par la loi du 14 juin 2013, la BDES est obligatoire pour toutes les entreprises depuis juin 2014 pour les entreprises comptant au moins 300 salariés et depuis juin 2015 pour les plus petites. Elle a vocation à constituer le support d'informations pour les trois grandes consultations annuelles du comité d'entreprise¹ et à soi-disant remplacer les multiples rapports récurrents que l'employeur remettait au comité d'entreprise et au CHSCT. Qu'en est-il de son fonctionnement en pratique ?

Le cadre juridique de la BDES

La transmission de l'information

Avec la mise en place de la BDES, l'employeur n'a plus à envoyer de rapports d'informations aux membres du comité d'entreprise en vue des trois consultations annuelles. En échange, il mentionne ces informations dans une base de données unique

qui peut être sur support papier ou bien en ligne. Depuis la loi Travail du 8 août 2016, l'employeur inscrit également dans cette BDES les informations récurrentes dues au CHSCT. Cela constitue un bouleversement complet du droit commun de l'information du comité d'entreprise et un renversement radical de la responsabilité, puisque c'est désormais

¹ Les consultations portent respectivement sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise, ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.



BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES)...

aux élus qu'il revient de chercher l'information pertinente et l'employeur aura satisfait son obligation en mettant à disposition les données dans la BDES.

À NOTER. Pour les consultations ponctuelles du comité d'entreprise, l'employeur devra toujours remettre des rapports aux membres du comité d'entreprise (ex : en cas de mutations technologiques importantes, projet de restructuration et de compression des effectifs, cession de l'entreprise...).

FO reste opposée à ce que l'employeur soit dispensé de transmettre physiquement des supports d'informations périodiques obligatoires aux représentants du personnel et au fait que la mise à disposition de données dans la BDES vaille transmission des documents aux représentants du personnel et fasse courir les délais de consultation.

Le contenu de l'information

C'est le code du travail qui définit les données qui doivent être contenues dans la BDES. Neuf thèmes doivent figurer obligatoirement dans la BDES : investissements, fonds propres et endettement, activités sociales et culturelles, rémunération des financeurs, flux financiers à destination de l'entreprise, sous-traitance et, le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe. Le contenu de la BDES varie suivant que l'entreprise atteint ou non un effectif de 300 salariés (voir les art. R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 C. trav.).

À SAVOIR

Un accord collectif peut prévoir d'enrichir le contenu de la BDES.

Les informations contenues dans la BDES doivent porter sur l'année en cours, les deux années passées et les trois prochaines années.

L'actualisation de la BDES

L'employeur doit mettre à jour la base de données selon les périodicités prescrites par le code du travail.

Il doit également informer les représentants du personnel des mises à jour effectuées.

Un accord collectif peut prévoir des dispositions plus favorables sur les modalités de mise à jour de la BDES.

L'accès à la BDES

C'est l'employeur qui fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES.

La BDES doit être accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux.

QUELQUES CONSEILS POUR LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DE LA BDES

La négociation de la BDES

Bien qu'elle ne soit pas une condition exigée par la loi, la négociation a été vivement recommandée, notamment par la circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014, car elle constitue un gage de bon fonctionnement de la BDES. En effet, cela permet à la direction (qui alimentera la BDES) et aux élus (et autres utilisateurs de la BDES) de faire de la BDES un outil opérationnel, notamment en définissant son support (version papier ou électronique), les modalités d'accès et de mise à jour, mais également les données qui y seront mentionnées.

Si aucune négociation n'est organisée, il est important qu'une information de la direction sur le fonctionnement de la BDES ait lieu afin de familiariser les utilisateurs avec ce nouvel outil.

Si la BDES est mise en place au niveau du groupe, cela ne doit pas dispenser les discussions sur la BDES au niveau de l'entreprise, qui est en quelque sorte le niveau naturel de mise en place.

L'accès à la BDES

Si la BDES est sur un support papier, il est important de bien connaître le lieu et les horaires de consultation de la BDES. Compte tenu de la masse de données, il est pratique de pouvoir faire des photocopies de certaines parties de la BDES, afin de ne pas avoir tout à recopier !

Quand la BDES est mise en ligne, il convient de veiller aux modalités d'accès en prévoyant l'accès le plus large possible. Plusieurs points sont à régler : comment les élus du personnel qui n'ont pas de poste informatique sur leur lieu de travail pourront-ils y accéder ? Quid de l'accès à la BDES des travailleurs à distance ?

À SAVOIR. Les utilisateurs de la BDES sont tenus à une obligation de discrétion seulement à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. L'employeur doit indiquer la durée pendant laquelle ces informations demeurent confidentielles (art. L. 2325-5 C. trav.).

Certaines informations sont réputées confidentielles. Il s'agit des documents comptables prévisionnels obligatoires pour les sociétés commerciales et les GIE de 300 salariés et plus et dont le montant net du CA est supérieur ou égal à 18 millions d'€.



Les problèmes pratiques posés par la BDES

Une mise en place souvent retardée

Bien qu'obligatoire, la BDES est loin d'être mise en place dans toutes les entreprises. Certaines grandes entreprises en sont encore dépourvues, selon nos sources², alors qu'elles devraient en être dotées ! Dans de nombreux cas, la mise en place de la BDES n'a pas fait l'objet d'une négociation ayant débouché sur la conclusion d'un accord collectif. Souvent elle a été mise en place de manière unilatérale par l'employeur. Dans certains cas, la BDES a fait l'objet d'une information de la direction aux utilisateurs.

L'accès à la BDES : un véritable parcours du combattant...

L'accès à la BDES pose problème à plusieurs titres. Il y a d'importantes inégalités d'une entreprise à une autre. Ainsi, dans les entreprises où la BDES est constituée sur un support papier, il faut parfois aller la consulter dans le bureau du DRH, dans un laps de temps limité et il n'est pas toujours possible d'en faire des photocopies. Quel bénéfice tirer d'une telle consultation hâtive de fichiers complexes ?

Quand elle est en ligne, la BDES semble plus accessible à première vue, mais l'accès implique souvent la présence physique au siège de l'entreprise, ce qui complique les choses pour les salariés qui en sont géographiquement éloignés ou qui ne disposent pas de poste informatique. Au vu de ces différents éléments, l'accès permanent à la BDES posé dans le code du travail est donc loin d'être réalisé pour de nombreux représentants du personnel.

Sur le contenu de la BDES, les données chiffrées sont souvent présentées de façon brute (tableaux Excel...), ce qui en rend la compréhension et l'interprétation particulièrement difficiles. Des efforts sont donc à faire sur la présentation des informations (rubriques...) pour que la BDES soit exploitable et opérationnelle.

Une BDES pas toujours actualisée

Nombre d'élus signalent des retards dans l'actualisation de leur BDES et regrettent de ne pas être informés lors de l'intégration de documents nouveaux dans la base.

QUELQUES CONSEILS (suite)

Le contenu de la BDES

Pour savoir si le contenu de la BDES est conforme au droit, il convient de voir si les informations concernant les thèmes mentionnés dans le code du travail sont présentes dans la BDES (art. L. 2323-8 C. trav.).

Si d'autres données utiles et non mentionnées dans le code du travail mériteraient d'être dans la BDES, celles-ci peuvent être évoquées en cas de négociation d'un accord collectif destiné à enrichir le contenu de la BDES.

L'actualisation de la BDES

Il est important de définir les modalités d'information des utilisateurs de la BDES en cas d'ajout ou de suppression d'éléments de la BDES (par exemple par l'envoi d'un mail aux utilisateurs...), afin de préparer les consultations sur un document à jour.

Il serait utile d'obtenir au moins une information individuelle et écrite de chaque représentant du personnel ayant accès à la BDES pour garantir à tous le même niveau d'information en temps réel.

Récapitulatif des grandes dates de la BDES

11 janvier 2013. L'ANI de sécurisation de l'emploi prévoit une BDES définie comme : « *information économique et sociale (qui) remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres (...)* ».

14 juin 2013. la loi dite de « sécurisation de l'emploi » transpose l'ANI précité.

Un décret n°2013-1305 du **27 décembre 2013** et une circulaire DGT n°2014/1 du **18 mars 2014** apportent des précisions pratiques quant à la mise en place, l'actualisation et le contenu de cette base de données économiques et sociales.

17 août 2015. La loi Rebsamen prévoit plusieurs changements applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 :

- les rapports et informations périodiques disparaissent, mais les données sont intégrées dans la BDES ;
- les éléments transmis de manière récurrente au CHSCT sont mis à disposition via la BDES ;
- une nouvelle rubrique : « *Egalité professionnelle* » enrichit la BDES.

² Informations FO issues d'une enquête réalisée auprès de 40 élus CE ayant participé à la Journée des CE 2016. Parmi les camarades interrogés, deux n'ont toujours pas de BDES et seulement 6 camarades n'ont aucune difficulté à accéder à la BDES.



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'entreprise¹.

Assurance

Le budget de fonctionnement peut-il prendre en charge les frais d'assurance en responsabilité civile du CE ?

En application de l'article R. 2323-34 du code du travail, la prime d'assurance civile souscrite par le comité d'entreprise demeure à la charge exclusive de l'employeur comme le sont également d'autres dépenses (ex : les frais de déplacement et de rémunération des temps de trajet pour se rendre aux réunions plénières du comité d'entreprise...).

Cession d'entreprise

L'entreprise va être vendue. À quel moment le CE doit-il être informé ?

Concernant la vente probable d'une entreprise, le CE doit être informé et consulté sur ce sujet en amont (cf. art. L. 2323-33 du code du travail en cas de modification économique ou juridique de l'entreprise). À l'occasion de cette consultation, l'employeur indique les modifications projetées et les mesures envisagées à l'égard des salariés. Cette consultation doit respecter les délais préfix (le CE dispose d'un délai pour rendre son avis fixé par accord et à défaut d'accord, d'une durée d'un mois, deux mois en cas d'intervention d'un expert-comptable, trois mois si le CHSCT intervient). Ce délai commence à courir à compter de la remise des informations par l'employeur.

En l'absence de consultation du CE, il est possible d'agir au pénal (délit d'entrave) et au civil pour demander éventuellement la suspension du projet de l'employeur. Le défaut de consultation du CE constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut faire cesser en ordonnant à l'employeur de suspendre la mise en œuvre de sa décision dans l'attente d'une consultation régulière du CE.

Remplacement d'un suppléant

Quelles sont les modalités de remplacement d'un élu suppléant ?

Contrairement à ce qui existe pour le remplacement des titulaires, il n'y a pas de disposition prévue dans le code du travail pour le remplacement des suppléants en cours de mandat, hors le cas des élections partielles pour vacance d'un collège. Selon la Cour de cassation (Cass. Soc. 30 mai 2001, n°00-60192), seule une disposition spécifique d'une convention collective ou une disposition du protocole préélectoral peut prévoir un remplacement par appel aux candidats non élus et, à défaut d'accord collectif, le siège vacant d'un suppléant reste vacant.

¹ Après contact de vos UD/FD, si une question reste sans réponse et nécessite un partage d'informations, nous sommes à votre disposition pour y répondre : secteurjuridique@force.ouvriere.fr



La rubrique des Secteurs

Cette rubrique est destinée à permettre aux différents Secteurs de la Confédération FO de diffuser de l'information sur un thème précis. Dans chaque numéro de l'INFO DES CE, la parole sera donnée à un Secteur en particulier.

SECTEUR :

- Emploi
- Assurance chômage
- Formation professionnelle
- Travail temporaire

Négociation du plan de formation professionnelle en entreprise.

Pour faire de la formation professionnelle un véritable investissement, à la fois gage :

- de sécurisation des parcours des salariés et de compétitivité pour les entreprises,
- de lutte contre les inégalités d'accès à la formation.

Force ouvrière ne peut se contenter d'une simple procédure de consultation du comité d'entreprise, encore un peu plus fragilisée par la loi Rebsamen du 17 août 2015, et réaffirme sa revendication de négociation du plan de formation dans l'entreprise.

Cet outil, pour le moment à la seule main de l'employeur – l'avis du comité d'entreprise n'étant pas contraignant –, est indissociable de la gestion des emplois et des compétences, pourtant régulée aujourd'hui par des accords collectifs d'entreprise.

Force ouvrière demande donc que le plan de formation y soit adjoint pour que soient conjointement négociées, au même niveau, les questions de formation et d'emploi, et ce afin :

- d'accroître les moyens consacrés chaque année à la formation professionnelle des salariés.
- d'orienter efficacement ces moyens vers les salariés les plus fragilisés en sanctuarisant notamment l'obligation sociale de former.

Michel Beaugas, Secrétaire confédéral chargé de l'emploi, de l'assurance-chômage et de la formation professionnelle.



Brèves / Jurisprudence

Cass. Soc. 2 novembre 2016,
n°15-20.540

Enregistrement des données personnelles des salariés : la consultation du comité d'entreprise s'impose

L'employeur qui met en place un système lui permettant de connaître le nom et l'heure d'entrée des salariés en raison de l'attribution à chacun d'un code personnel doit effectuer une déclaration auprès de la CNIL mais également informer et consulter le comité d'entreprise. Faute de quoi, un tel système est illicite.

Cass. soc. 3 novembre 2016,
n°15-16.082

Délégation unique du personnel : conséquences de l'absence de consultation des représentants du personnel

La mise en place d'une délégation unique du personnel requiert la consultation préalable des délégués du personnel, ainsi que du comité d'entreprise et du CHSCT s'ils existent (art. L. 2326-1 C. trav.). Que se passe-t-il si cette consultation n'a pas lieu ? Selon la Cour de cassation, il s'agit d'une irrégularité qui justifie l'annulation des élections des délégués du personnel appelés à constituer la délégation du personnel au comité d'entreprise. Le fait qu'une organisation syndicale soit au courant du projet de délégation unique du personnel n'y change rien.

DES EXPERTS AU SERVICE DES CE



EXPERTISE COMPTABLE - ASSISTANCE & CONSEIL - FORMATION

**Des experts comptables, des juristes et des formateurs
à vos côtés pour optimiser votre mandat !**

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre service.

www.groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30 - info@groupe-legrand.com



CULTURE

JOURNÉE CULTURE ET TRAVAIL



Le 29 mars 2017, s'est tenue à la Bourse du Travail (Paris 3^{ème}) la première édition de la journée : « Un dialogue social nécessaire – Culture : Travail ». Réalisée à l'initiative de FO, de la CGT et de Régis DEBRAY, cette journée avait notamment pour ambition de renouer les liens entre deux mondes bien souvent séparés : le monde du travail et le monde de la culture. La journée a été introduite par les Secrétaires Généraux des deux Confédérations. Notre Secrétaire Général, Jean-Claude MAILLY, a évoqué la culture comme moyen d'émancipation des travailleurs et l'auto-censure de certains travailleurs à l'égard des lieux de culture. Parmi les thèmes abordés au cours de cette journée, figuraient notamment « le monde du travail dans la culture » du cinéma, au théâtre et dans la photographie. La culture a également été envisagée « comme travail » par le biais de la lecture, et « en travail » dans les arts plastiques et la musique.



Nora MILOUDI

Lors de la table ronde consacrée au théâtre, la parole a également été donnée à Nora MILOUDI, DSC FO et élue au CE de La Redoute. Ayant vécu cinq plans de sauvegarde de l'emploi, elle raconte sa lutte au théâtre dans une pièce intitulée « Qui redoute la parole ? » qu'elle joue avec plusieurs délégués FO.

Dans les mois à venir, le rapprochement entre les notions de travail et de culture fera l'objet d'une plus grande réflexion au sein de FO pour que nos mandants puissent accéder plus facilement à la culture (ex : sorties groupées...).

Ce sujet sera également abordé lors du premier Salon des CE que FO organisera le 7 novembre prochain.

Enfin, nous vous proposerons désormais dans cette rubrique de « L'INFO DES CE » « La culture à portée de main » des idées pour vos sorties culturelles (expositions, théâtre...) et pour vos lectures, notamment en lien avec le monde du travail.

N'hésitez pas à nous faire part, en quelques lignes, des initiatives culturelles menées dans vos différents CE !



Dans « ASC », il y a le mot « culture »...

Aux termes de l'article L. 2323-83 du Code du travail, le comité d'entreprise « assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille ». L'expression « activité sociale et culturelle » a succédé à celle « d'œuvres sociales » depuis 1982. Historiquement, le développement d'activités culturelles dans les comités d'entreprise a permis à de nombreux travailleurs d'accéder à des lieux de culture dits élitistes et jusqu'alors inconnus pour nombre d'entre eux, comme par exemple le théâtre (tickets à prix réduits pour les travailleurs et leurs familles), mais aussi de faire entrer la culture sur les lieux de travail, que ce soit par l'intermédiaire de la création de bibliothèques, en organisant des concerts dans les entreprises, ainsi que des expositions artistiques ou représentations théâtrales. Ainsi, le compositeur et chef d'orchestre Roger DESORMIERE à l'origine de la « Société française Arts et Travail » souhaitait que chanteurs, solistes et instrumentistes puissent venir directement dans les entreprises. Selon lui, de nombreux ouvriers ne pouvaient aller vers la musique,

il s'agissait donc de faire venir la musique à eux¹. Pour Jean VILAR, à la tête du Théâtre national Populaire dès le début des années 50, l'intention était de développer des liens avec les comités d'entreprise et organismes sociaux. C'est également à cette époque qu'ont été créées les « Bibliothèques de la Bataille du Livre » (BBL) à destination des comités d'entreprise pour amener les livres au plus près des lieux de travail².

Au fil des années, cette dimension culturelle des ASC s'est quelque peu essoufflée, et de nombreux CE se sont détournés des activités culturelles, non sans lien avec l'individualisation et le consumérisme croissants de nos sociétés, mais également en raison de la limitation des budgets des ASC³.

Ainsi, de nombreux CE se cantonnent désormais à la distribution de cartes cadeaux au profit des salariés. La dimension culturelle ne doit pas être oubliée. En effet, la culture reste une voie d'émancipation majeure pour les travailleurs à l'heure où les modes d'organisation du travail pathogènes se multiplient au détriment de la santé des salariés.

LA CULTURE À PORTÉE DE MAIN

Expos...

- **SCULPTURE.** À ne pas manquer au Grand Palais (Paris 8^{ème}) : « **L'exposition du Centenaire** » consacrée à Rodin. Pas moins de 200 travaux du maître y sont rassemblés du 22 mars 2017 au 31 juillet 2017 (www.grandpalais.fr).
- **ANTHROPOLOGIE.** Le Musée de l'Homme (Paris 16^{ème}) propose une exposition intitulée « **Nous et les autres, du préjugé au racisme** », du 31 mars 2017 au 8 janvier 2018 qui questionne sur le racisme dans nos sociétés (www.museedelhomme.fr).
- **PEINTURE.** Au Musée d'Orsay (Paris 7^{ème}), du 14 mars 2017 au 25 juin 2017, une exposition est consacrée au « **Paysage mystique** » dans la peinture de Monet à Kandinsky (www.musee-orsay.fr).
- **POTERIE.** Invitation au voyage au Musée des Confluences (Lyon), où est organisée une exposition sur les **potières d'Afrique de l'Ouest** jusqu'au 30 avril 2017 (www.museedesconfluences.fr). Savoir-faire, traditions et créativité depuis l'extraction de la terre jusqu'à la vente des œuvres sur le marché y sont relatés.
- **PEINTURE.** A Giverny (Eure), le musée des impressionnistes consacre une exposition aux **instruments de musique dans l'art de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle jusqu'au début du XX^{ème} siècle** du 24 mars au 2 juillet 2017. A travers l'histoire de la musique dans la peinture, l'exposition met en parallèle les changements intervenus à cette époque dans le domaine musical et dans le domaine pictural.
- **MUSIQUE.** Toute l'année, la Philharmonie de Paris propose des **week-ends thématiques consacrés à de grands musiciens** (Haendel, Bach), à des musiques venues d'ailleurs et organise des week-end « amateurs » pour venir jouer, chanter et danser en famille dans la bonne humeur et à des prix attractifs (philharmoniedeparis.fr).

¹ Revue des CE, 1948.

² Voir J.-M. LETERRIER, « Des œuvres sociales aux activités sociales et culturelles », www.cerclémauricecohen.org

³ Selon une récente étude menée par Sophie BEROUD, « Les ASC en Rhône-Alpes », Université Lyon 2, 2014, le budget des ASC serait revu à la baisse dans 30% des cas étudiés.



ALVCI 1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR