

### Le dossier du mois

**Les formations  
communes  
sur la pratique  
du dialogue social**

Dans le cadre de ses attributions économiques, le comité d'entreprise doit être informé et/ou consulté tout au long de l'année sur un certain nombre de thèmes qui sont regroupés dans ce tableau. A chaque CE de s'en inspirer pour établir, en début d'année, un « programme prévisionnel » des informations et consultations obligatoires.

Domaine	Objet	Périodicité
<p><b>Stratégie de l'entreprise</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Consultation du CE sur les orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.</p> <p>Cette consultation porte également sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les orientations de la formation professionnelle ;</li> <li>- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</li> </ul>	<p>Consultation annuelle (☛ C. trav., art. <a href="#">L. 2323-10</a> et <a href="#">L. 2323-11</a>)</p>
<p><b>Situation économique et financière de l'entreprise</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.</p> <p>Cette consultation porte également sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ;</li> <li>- l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi.</li> </ul>	<p>Consultation annuelle (☛ C. trav., art. <a href="#">L. 2323-12</a> à <a href="#">L. 2323-14</a>)</p>

### Contacts:

**Thierry Pottier**

Expert-comptable DPLE  
Spécialiste auprès des comités d'entreprise et des associations loi 1901  
Formateur auprès des élus de CE à Liaisons sociales et Lamy  
Membre du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables  
Commissaire aux comptes

[t.pottier@sofrageco.eu](mailto:t.pottier@sofrageco.eu)

**SOFRAGECO**

72 avenue Pasteur  
93 100 MONTREUIL  
Tél. : 01-48-58-29-45  
Fax : 01-48-58-79-94

[sofrageco@sofrageco.eu](mailto:sofrageco@sofrageco.eu)  
Site: [www.sofrageco.eu](http://www.sofrageco.eu)

<p><b>Politique sociale, emploi et conditions de travail (toutes entreprises)</b></p>	<p>Consultation sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression.</p>	<p>Consultation annuelle (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-15 à L. 2323-19</a>)</p>
<p><b>Bilan social (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</b></p>	<p>Présentation du bilan social de l'entreprise en même temps que la consultation du CE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.</p>	<p>Consultation annuelle (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-20 à L. 2323-26</a>)</p>
<p><b>Intérim (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</b></p>	<p>Communication au CE d'informations sur nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.</p>	<p>Information trimestrielle (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-60 et R. 2323-10</a>)</p>
<p><b>Résultats commerciaux (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</b></p>	<p>Communication au CE d'informations sur évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production.</p>	<p>Information trimestrielle (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-60 et R. 2323-10</a>)</p>
<p><b>Situation de l'entreprise vis-à-vis des organismes sociaux (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</b></p>	<p>Communication au CE d'informations sur les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise.</p>	<p>Information trimestrielle (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-60 et R. 2323-10</a>)</p>
<p><b>Emploi (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</b></p>	<p>Évolution mois par mois des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre de salariés en contrat à durée indéterminée ;</li> <li>- le nombre de salariés en contrat à durée déterminée ;</li> <li>- le nombre de salariés à temps partiel ;</li> <li>- le nombre de salariés temporaires ;</li> <li>- le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ;</li> <li>- le nombre de contrats de professionnalisation.</li> </ul>	<p>Information trimestrielle (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-60 et R. 2323-10</a>)</p>

	<p>L'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ présenter au comité d'entreprise les motifs l'ayant conduit à recourir à des CDD, à des temps partiels, à des salariés temporaires et à des salariés appartenant à une entreprise extérieure ;</li> <li>▪ communiquer au comité d'entreprise le nombre des journées de travail accomplies, au cours de chacun des trois derniers mois, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires.</li> </ul>	<p>Consultation annuelle (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-15</a> à <a href="#">L. 2323-19</a>)</p>
<p><b>Organisation de l'entreprise</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Communication au CE, un mois après son élection, d'une documentation économique et financière sur l'entreprise, précisant sa forme juridique et son organisation, ses perspectives économiques, sa position dans le groupe, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et sa position dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.</p>	<p>Information après chaque élection du CE (<a href="#">C. trav., art. L. 2323-28</a>)</p>
<p><b>Participation des salariés</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Présentation au CE, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, d'un rapport portant notamment sur les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.</p>	<p>Information annuelle (<a href="#">C. trav., art. D. 3323-13</a>)</p>
<p><b>Conventions et accords collectifs de travail</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Communication au CE d'une liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.</p>	<p>Information annuelle (<a href="#">C. trav., art. L. 2262-6</a>)</p>
<p><b>Congés payés</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Consultation du CE lorsque l'employeur fixe la période de prise des congés payés à défaut de période fixée par la convention collective ou un accord d'entreprise. Consultation du CE lorsque l'employeur fixe l'ordre des départs en congé à défaut de stipulation dans la convention collective ou l'accord d'entreprise.</p>	<p>Consultation annuelle (<a href="#">C. trav., art. L. 3141-16</a>)</p>
<p><b>Congé de mobilité</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Communication au CE de la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.</p>	<p>Information semestrielle (<a href="#">C. trav., art. L. 1222-16</a>)</p>
<p><b>Contrat de génération</b> (toutes entreprises)</p>	<p>Consultation du CE sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés en matière de contrat de génération.</p>	<p>Consultation annuelle (<a href="#">C. trav., art. L. 5121-12</a>)</p>

<p><b>Médecine du travail (toutes entreprises)</b></p>	<p>Présentation au CE, au plus tard le 30 avril, du rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail (service de santé au travail autonome).</p>	<p>Information annuelle (<a href="#">C. trav., art. D. 4622-54</a>)</p>
	<p>Remise au CE, au plus tard le 30 avril, du rapport annuel d'activité du médecin du travail (service de santé au travail autonome).</p>	<p>Information annuelle (<a href="#">C. trav., art. R. 4624-43</a>)</p>
	<p>Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise. Ce rapport est transmis au CE et au CHSCT.</p>	<p>Information annuelle (<a href="#">C. trav., art. R. 4624-45</a>)</p>

Source Editions législatives

## Le calcul du budget du comité d'entreprise

La Cour de cassation a de nouveau confirmé que les indemnités légales et conventionnelles de licenciement font bien partie de la masse salariale brute à prendre en compte pour calculer les budgets du comité d'entreprise.

*(Cassation sociale, 4 mai 2017, n°15-28.534)*

## Le dossier du mois de juin

### Les formations communes sur la pratique du dialogue social

**Pris en application de la loi Travail, un décret du 2 mai 2017 fixe les modalités de mise en œuvre des formations communes aux acteurs de la négociation collective.** Il définit notamment le rôle de l'Intefp, de la branche et de l'entreprise dans la détermination du contenu de ces formations ainsi que le cadre juridique dans lequel celles-ci sont dispensées.

**1.** la possibilité pour les salariés et les employeurs (ou leurs représentants) de suivre des formations communes, dispensées par des centres, instituts ou organismes de formation (C. trav. art. L 2212-1).

Le législateur a souhaité que les partenaires sociaux disposent des compétences pour négocier des accords d'entreprise.

**2.** les formations communes peuvent être suivies par des salariés et des employeurs ou leurs représentants respectifs et, le cas échéant, par des magistrats judiciaires et administratifs et des agents de la fonction publique.

Le décret précise en outre que les différents participants doivent suivre ces formations conjointement sur un même site (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-1 nouveau).

#### **Des modalités de départ en formation différentes selon que l'on est salarié ou employeur**

**3.** Des dispositions spécifiques sont par ailleurs prévues en faveur des agents de la fonction publique, des magistrats judiciaires et administratifs, et des membres du Conseil d'Etat (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-3, 3° à 6°).

On rappelle que la loi permet par ailleurs une prise en charge des frais pédagogiques, des dépenses d'indemnisation et des frais de déplacement et d'hébergement des stagiaires et animateurs, dans les conditions définies par les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou de branche (C. trav. art. L 2212-2, 2°).

**4.** Pour les salariés, le suivi d'une formation commune s'effectue dans le cadre (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-3, 1° nouveau) :

- - soit du congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- - soit du plan de formation mis en œuvre à l'initiative de l'employeur pour les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés ainsi que pour les actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise.

**5.** Pour les employeurs, le suivi d'une formation commune s'inscrit dans le cadre des formations prises en charge (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-3, 2° nouveau) par les fonds d'assurance formation de non-salariés, s'ils sont travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non-salariées, par les organismes collecteurs paritaires agréés s'ils sont travailleurs indépendants ou employeurs de moins de 11 salariés.

### **Des formations dont le contenu et la mise en œuvre sont préalablement déterminés**

**6.** Selon l'article L 2212-1 du Code du travail, l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp) apporte son concours à la création et à la mise en œuvre des formations communes.

**7.** A cet effet, il lui appartient, précise le décret, d'arrêter un cahier des charges déterminant (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-2, I nouveau) :

- les thématiques à aborder lors de ces formations, qui portent notamment sur les questions économiques et sociales, la dynamique de la négociation et son environnement juridique ;
- - les principes qu'elles doivent respecter, notamment le respect de la neutralité dans l'analyse et la présentation du rôle des parties à la négociation ;
- - les critères destinés à garantir leur qualité, notamment la mise en œuvre d'une pédagogie centrée sur les relations entre acteurs.

**8.** C'est à l'Intefp de concevoir et de dispenser les formations communes, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un réseau de partenaires qu'il anime (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-2, II nouveau). Comme le précise la loi, ce réseau peut être constitué de centres, d'instituts ou d'organismes de formation (C. trav. art. L 2212-1).

L'Intefp devra également dresser le bilan des formations communes dispensées et proposer des évolutions dans le cadre de son rapport annuel d'activité (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-2, III).

**9.** Malgré le rôle central conféré par la loi à l'Intefp, les partenaires sociaux sont également habilités à définir le contenu des formations communes ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci sont dispensées (C. trav. art. L 2212-2, 1°).

Le décret précise sur ce point que les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou de branche peuvent définir des cahiers des charges particuliers applicables à certaines formations, au besoin avec le concours de l'Intefp (Décret art. 1 ; C. trav. art. R 2212-2, I nouveau).

*Source Francis Lefebvre*

## Nos formations :

**Les membres titulaires ont droit à une formation économique. Le coût de la formation est financé par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise tandis que l'employeur a l'obligation de maintenir les rémunérations. Nous assurons la formation des élus :**

### **Analyse pertinente des comptes de l'entreprise (2 jours) :**

- Cerner la logique économique de l'entreprise
- Décrypter le compte de résultat et le bilan, les traductions comptables de la vie de l'entreprise
- Interpréter l'activité et la rentabilité de l'entreprise à travers le compte de résultat
- Analyser la santé financière de l'entreprise à travers le bilan
- Requérir l'assistance d'un expert-comptable

### **Trésorier du CE : gérez le budget et la comptabilité du CE (2 jours) :**

- Comprendre les règles encadrant la gestion du budget du CE
- Élaborer le budget du CE et ses outils de suivi
- Intégrer les nouvelles obligations légales et tenir sa comptabilité
- Gérer efficacement et de manière dynamique la trésorerie du CE

### **Le Bilan social : Le comprendre, l'analyser et rendre un avis (1 jour) :**

- le bilan social : pour qui ? Pour quoi faire ?
- Forme légale du bilan social : les indicateurs proposés - Limites et avenir du bilan social
- Analyse de l'emploi – les salaires par catégorie – les conditions d'hygiène et de sécurité
- Les conditions de travail - La formation professionnelle
- Les relations professionnelles : les évolutions
- Les Conditions de vie des salariés et de leurs familles

### **La transparence financière du CE et la Loi sur le dialogue social : Les conséquences en pratique :**

- Les nouvelles règles de gouvernance des CE
- La réforme du dialogue social et son impact pour les représentants du personnel : des moyens revus à la baisse

### **Participation, intéressement, épargne salariale : Différencier chaque dispositif et leurs conditions de mise en œuvre :**

- Connaître les différents dispositifs d'épargne salariale,
- Cerner les objectifs, avantages et limites de chacun,
- Identifier les dispositifs qui s'adaptent à la situation de l'entreprise,
- Être force de proposition lors des réunions avec la Direction.



## Nos missions :

### **Nos missions légales :**

- La consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise
- L'examen des orientations stratégiques de l'entreprise
- Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise
- Consultation en cas d'opérations de concentration
- L'exercice du droit d'alerte économique
- La consultation pour licenciement économique
- Audition d'offres publiques d'acquisition
- L'assistance aux organisations syndicales représentatives lors d'une négociation d'un accord dans le cadre du licenciement économique
- L'examen du rapport de l'employeur relatif au calcul du montant de la réserve spéciale de participation
- L'assistance au comité de groupe
- L'assistance à la commission économique dans les entreprises qui emploient au moins mille salariés
- Recours à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies
- L'analyse du processus de recherche d'un repreneur
- La présentation des comptes du comité d'entreprise dont les ressources dépassent 153 000 €
- La révision légale des comptes pour les plus gros comités d'entreprise

### **Nos missions contractuelles :**

- Tenue des comptes du CE
- Révision contractuelle des comptes du comité
- Suivi de la paie
- Test d'embauche pour le personnel comptable
- L'examen du bilan social



**Thierry Pottier**

Expert-comptable DPLE  
Spécialiste auprès des  
comités d'entreprise et  
des associations loi 1901  
Formateur auprès des élus  
de CE à Liaisons sociales et Lamy  
Membre du Conseil supérieur de  
l'Ordre des experts-comptables  
Commissaire aux comptes

**[t.pottier@sofrageco.eu](mailto:t.pottier@sofrageco.eu)**

**SOFRAGECO**

72 avenue Pasteur  
93 100 MONTREUIL  
Tél. : 01-48-58-29-45  
Fax : 01-48-58-79-94

**[sofrageco@sofrageco.eu](mailto:sofrageco@sofrageco.eu)**

**[www.sofrageco.eu](http://www.sofrageco.eu)**