



Septembre 2018

Le dossier du mois

La formation des élus du personnel

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 ou CSE de s'en inspirer pour établir, en début d'année, un « programme prévisionnel » avec la direction de l'entreprise des informations et consultations obligatoires.

Domaine	Objet	Périodicité
<p>Stratégie de l'entreprise (toutes entreprises)</p>	<p>Consultation du CSE 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"> - les orientations de la formation professionnelle ; - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. 	<p>Consultation annuelle (<u>C. trav., art. L. 2312-17</u>)</p>
<p>Situation économique et financière de l'entreprise (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"> - la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise ; - l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. 	<p>Consultation annuelle (<u>C. trav., art.L. 2312-17</u>)</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

SOFRAGECO

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

sofrageco@sofrageco.eu

Site: www.sofrageco.eu

<p>Politique sociale, emploi et conditions de travail (toutes entreprises)</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 (C. trav., art. 2312-17)</p>
<p>Bilan social (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</p>	<p>Présentation du bilan social de l'entreprise en même temps que la consultation du CSE sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.</p>	<p>Consultation annuelle (C. trav., art. L. 2312-17 à L. 2312-21)</p>
<p>Intérim (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</p>	<p>Communication au CSE d'informations sur nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.</p>	<p>Information trimestrielle (C. trav., art. L. 2312-26 et R. 2312-21)</p>
<p>Résultats commerciaux (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</p>	<p>Communication au CSE d'informations sur évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production.</p>	<p>Information trimestrielle (C. trav., art. L. 2312-69)</p>
<p>Situation de l'entreprise vis-à-vis des organismes sociaux (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</p>	<p>Communication au CSE d'informations sur les éventuels retards de paiement de cotisations sociales par l'entreprise.</p>	<p>Information trimestrielle (C. trav., art. L. 2312-69)</p>
<p>Emploi (uniquement dans les entreprises de 300 salariés et plus)</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"> - le nombre de salariés en contrat à durée indéterminée ; - le nombre de salariés en contrat à durée déterminée ; - le nombre de salariés à temps partiel ; - le nombre de salariés temporaires ; - le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; - le nombre de contrats de professionnalisation. 	<p>Information trimestrielle (C. trav., art. L. 2312-69 et R. 2312-21)</p>

	<p>L'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 ; 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. 	<p>Consultation annuelle (C. trav., art. L. 2323-15 à L. 2323-19)</p>
<p>Organisation de l'entreprise (toutes entreprises)</p>	<p>Communication au CSE, 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 (C. trav., art. 2312-57)</p>
<p>Participation des salariés (toutes entreprises)</p>	<p>Présentation au CSE, 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 (C. trav., art. D. 3323-13)</p>
<p>Conventions et accords collectifs de travail (toutes entreprises)</p>	<p>Communication au CSE d'une liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.</p>	<p>Information annuelle (C. trav., art. L. 2262-6)</p>
<p>Congés payés (toutes entreprises)</p>	<p>Consultation du CSE 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 CSE 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 (C. trav., art. L. 2312-26)</p>
<p>Congé de mobilité (toutes entreprises)</p>	<p>Communication au CSE 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 (C. trav., art. L. 1222-16)</p>
<p>Médecine du travail (toutes entreprises)</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 (C. trav., art. D. 4622-54)</p>

Le dossier du mois

La formation des élus du personnel

Les conditions d'accès à la formation pour les élus du personnel évoluent.

Formation des élus du personnel : quelles sont les nouvelles règles ?

Un élu du personnel pouvait, avant décembre 2017, bénéficier d'une formation, mais le maintien de son salaire et le financement de sa formation étaient parfois complexes.

Depuis l'amendement « Balai » les conditions d'obtention de ces formations ont été simplifiées et le maintien du salaire assuré par l'employeur.

Qui a le droit à cette formation ?

Tout salarié a la possibilité de bénéficier d'un congé lui permettant d'acquérir des connaissances économiques, sociales et syndicales en vue d'exercer des responsabilités syndicales.

Tous les salariés ont droit, sur leur demande et sans condition d'ancienneté, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), que le salarié soit ou non adhérent à un syndicat ou que le salarié soit ou non titulaire d'un mandat de représentant du personnel, peu importe l'effectif de l'entreprise.

Comment en faire la demande ?

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise : la date et la durée de l'absence sollicitée, le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session lorsque le congé demandé excède 12 jours : la qualité d'animateur ou de salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales en cas de stages ou sessions multiples envisagés au cours de l'année civile, cette mention particulière figure sur chacune des demandes de congé.

L'employeur peut refuser la demande du salarié s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, après avis conforme des représentants du personnel. Le refus du congé par l'employeur doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande.

Il peut également reporter le départ en congé du salarié dans deux hypothèses :

- lorsque le contingent global de jours de congé fixé par l'entreprise pour l'année civile en cours est atteint,
- lorsque le quota d'absences simultanées de plusieurs salariés demandant à bénéficier d'un congé de formation économique, sociale et syndicale est atteint.

Qu'est-ce que le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) ?

Le droit spécifique à la formation des représentants du personnel ne doit pas être confondu avec le CFESS qui est un droit reconnu à tout salarié sans condition de mandat ou d'ancienneté et quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Il s'agit d'un congé de formation de 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales). Le congé peut être fractionné.

Pour les congés pris depuis le 1er janvier 2018, le salarié a droit au **maintien total de sa rémunération** par l'employeur.

Qui le finance ?

Le Fonds pour le financement du dialogue social est utilisé pour ces formations. Le fonds est financé par une contribution obligatoire des entreprises recouvrée par l'Acoss (équivalente à 0,016% de la masse salariale depuis le 1er janvier 2015) et par une subvention de l'État.

Les dotations aux organisations sont versées selon leur représentativité.

Comment sont rémunérés les salariés ?

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail du salarié.

Il est considéré et rémunéré comme temps de travail effectif.

Les frais de déplacement au titre de la formation sont pris en charge par l'employeur à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation.

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires.

L'employeur peut **déduire les sommes** correspondantes **de la contribution patronale au financement du dialogue social** dont il est redevable.

Formation économique des membres du Comité social et économique nouvellement élus

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.

Conditions et limites : cette formation sera de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Cette formation sera imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. La formation est financée par le CSE sauf accord de l'employeur.

Formation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans des conditions qui seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement des formations sera pris en charge par l'employeur dans des conditions qui seront prévues par décret en Conseil d'Etat.

Cette formation sera organisée sur :

1. une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
2. une durée de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Les derniers amendements ont permis de clarifier les conditions d'accès à ces formations et d'en faciliter l'accès.

N.B Le temps de formation des membres du CSE est systématiquement rémunéré comme du temps de travail. Il ne sera pas déduit des heures de délégation. Il s'agit maintenant d'une règle générale alors qu'avant cela ne concernait que les primo-élus titulaires du comité d'entreprise. La formation est prise en charge par l'employeur contrairement à la formation sur les primo-élus.

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 - Comprendre le bilan et le compte de résultat 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.

Pour en savoir plus - Visitez notre site internet www.sofrageco.eu

*Vous retrouverez également nos formations
aux catalogues de Liaisons Sociales et Lamy Formation*

<https://www.wk-formation.fr/lamy/formations/tresorier-ce-gerer-budget-compta>

<https://www.wk-formation.fr/liaisons-sociales/formations/formation-tresorier-ce>

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

Pour en savoir plus - Visitez notre site internet www.sofrageco.eu

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

SOFRAGECO

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

sofrageco@sofrageco.eu

Site: www.sofrageco.eu