



LA LETTRE DU CE ET DU CHSCT

MARS 2019

SOMMAIRE

ÉDITORIAL

PAGE 1

- ▲ LE TRAVAIL
Nouvelle frontière
du CSE

DÉCRYPTAGE

PAGES 2 À 4

- ▲ LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES : «greenwashing» ou véritable levier de progrès social ?

PAGE 5

- ▲ ROBOTS : premiers licenciements pour insuffisance professionnelle !

CONDITIONS DE TRAVAIL

PAGES 6 À 7

- ▲ Quand les normes et les procédures asphyxient le travail et nuisent à l'efficacité

BON À SAVOIR

PAGES 8 À 9

- ▲ LES CE/CSE ET L'URSSAF
Connaître les tendances du moment pour mieux anticiper les risques

BRÈVES JURIDIQUES

PAGE 10

- ▲ Prud'hommes : le barème Macron contesté
- ▲ Le comité d'établissement peut désigner un expert-comptable
- ▲ Un CSE après l'autre, c'est possible

ÉDITORIAL



LE TRAVAIL NOUVELLE FRONTIÈRE DU CSE

Les ordonnances Macron ont supprimé les CHSCT et les ont remplacés par une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Cette disparition est d'autant plus regrettable que le CHSCT était un lieu, parfois le seul, où l'on parlait de manière concrète du travail et de ses conditions.

Ce regret ne doit pas nous faire perdre de vue l'essentiel : sans remonter au préambule de la Constitution de 1946, il faut se souvenir ici et maintenant que la loi n'a pas supprimé les attributions précédemment exercées par les délégués du personnel, le CE et le CHSCT ou les DUP. Le CSE les reprend et les exerce toutes désormais.

Pour qu'elles soient efficaces, encore faut-il que ces attributions soient organisées :

- Articulation des travaux du CSE avec ceux de la CSSCT, qui jouera un rôle de support d'autant plus efficace qu'elle sera dotée de moyens ;
- Intégration des sujets de prévention, de santé et de conditions de travail dans les informations-consultations annuelles, notamment celle sur la politique sociale qui inclut les conditions de travail ;
- Quand des représentants de proximité sont prévus, ils peuvent s'appuyer sur la CSSCT qui devient alors instance de référence et d'animation.

L'enjeu est essentiel. Toutes les enquêtes et remontées du terrain indiquent que les conditions de travail sont un sujet prioritaire pour les salariés. Le CSE doit s'en saisir et l'intégrer dans la vie des instances et dans les rendez-vous du dialogue social.

Le pari sera réussi si le CSE gagne en amplitude ce que les instances auront perdu en spécialité. ■



LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES :

« GREENWASHING » OU VÉRITABLE LEVIER DE PROGRÈS SOCIAL ?



La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) concerne les représentants du personnel à plus d'un titre. L'élargissement du champ d'action de l'entreprise au-delà de son périmètre strictement économique ne peut d'ailleurs que les interpeller dans un contexte de mutation culturelle autour des enjeux environnementaux et d'équité sociale. Et dans le même temps, ils doivent rester vigilants à l'égard des effets de mode et d'exercices de communication pure, voire de leurres marketing, dits « greenwashing », qui dénaturent trop souvent, la mise en place d'une démarche RSE.

RSE : DE QUOI PARLE-T-ON CONCRÈTEMENT ?

Plusieurs définitions circulent à propos de l'acronyme RSE : d'une part, Responsabilité sociale des entreprises qui dérive du terme anglais Corporate Social Responsibility (CSR); et d'autre part, d'aucuns parlent de responsabilité sociale et environnementale; enfin, l'expression retenue par l'Organisation internationale de normalisation dans la définition de la norme ISO 26000 : la Responsabilité sociétale des entreprises.

L'adjectif sociétal réfère en français à une responsabilité plus large que celle portant uniquement sur le social. Elle renvoie à la société dans son ensemble, y compris dans son rapport à l'environnement. Chacun sait bien aujourd'hui que du fait de leur puissance économique et de leur influence, les

actions des grandes entreprises et des multinationales ont des conséquences majeures non seulement sur l'emploi, la répartition des richesses et les politiques publiques, mais également sur l'environnement de vastes régions, voire même sur l'évolution du climat terrestre¹.

DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DÉVELOPPEMENT DURABLE : LES DEUX FACES D'UNE MÊME PIÈCE

L'essor de la RSE dans les entreprises a notamment pris appui sur la diffusion du concept de « développement durable » (Sustainable Development) concomitant des préoccupations grandissantes à l'endroit de la dégradation de l'environnement. L'expression remonte à 1987 dans le rapport « Notre avenir à tous » de Gro Harlem Brundtland, ancienne première ministre norvégienne. Sa définition : « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. » L'expression a suscité et suscite encore la controverse par sa contradiction apparente dans les termes. On peut l'entendre comme un développement permanent, comme si les arbres poussaient jusqu'au ciel !

En deux mots, un développement est considéré durable — ou soutenable lorsqu'il concilie efficacité économique, équité sociale et respect de l'environnement. La RSE se définit donc par la manière dont une entreprise contribue à

un développement plus durable en minimisant ses impacts négatifs et en maximisant ses impacts positifs.

LA RSE : UNE QUESTION NORMÉE

Les 7 questions centrales de la RSE selon la norme ISO 26000 sont les suivantes :

1. La gouvernance de l'organisation
2. Les droits de l'homme
3. Les relations et les conditions de travail
4. L'environnement
5. La loyauté des pratiques
6. Les questions relatives aux consommateurs
7. L'engagement auprès des communautés et le développement local

Il est important de noter que la norme ISO 26000 n'est pas obligatoire. Les entreprises s'y soumettent volontairement. Certains voient sans doute déjà cela comme une forte limite de la démarche.



LES ÉLUS ONT UN RÔLE À JOUER

On voit à la lecture des thématiques de la RSE pourquoi la consultation des instances s'impose dans un tel cadre. Les Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail, les Comités d'entreprise ou, demain, les Comités sociaux et économiques (CSE) ont un droit de regard sur plusieurs aspects précités. La gouvernance de l'organisation, les relations et les conditions de travail tombent sous le sens. L'environnement est moins évident, mais il fait pourtant partie des prérogatives des CHSCT et des CSE et même des salariés.

Même si c'est peu connu, les salariés et représentants du personnel ont un droit d'alerte sanitaire et environnemental :

- Les salariés et membres du CHSCT peuvent lancer un

droit d'alerte sanitaire et environnemental

- ▶ Selon l'ancien article L4614-10 du Code du travail, «Le CHSCT est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement»
- **Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement peut être lancé par un travailleur (Art L 4133-1)**
 - ▶ «Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement. L'alerte est consignée par écrit des conditions déterminées par voie réglementaire.»

Ce droit d'alerte a été transféré au CSE.

- **«Le représentant du personnel au CSE qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique et l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. (L 4133-2) »**
 - ▶ «En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise en application de L4133-1 et L4133-2 ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au CSE peut saisir le représentant de l'État dans le département.» (L4133-3)
 - ▶ «Le CSE est informé des alertes transmises à l'employeur, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles des représentants de l'État dans le département.» (L4133-4)»

Le CSE est informé, mais pas nécessairement réuni comme l'était le CHSCT en cas d'événement grave ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. Cette éventualité pourrait sans doute faire partie des négociations autour de la future organisation des instances (CSE, Commission santé, sécurité et conditions de travail, représentants de proximité).

Les représentants du personnel sont également concernés par la RSE car la mise en place d'une telle démarche suppose une responsabilité élargie à l'ensemble des parties prenantes, définies au sens suivant : «une personne, un groupe ou une organisation qui a un impact ou qui peut être impacté par les actions ou les objectifs de l'entreprise». Cela inclut les actionnaires, les salariés et leurs représentants, bien sûr, mais aussi les clients, les fournisseurs, la société civile, l'environnement, les collectivités et communautés locales et l'État.



Ces enjeux sont désormais pris à bras le corps par une multitude d'acteurs de la société civile : organisations internationales et non-gouvernementales, territoires et communes, entreprises et coopératives. L'État s'en préoccupe aussi avec l'adoption d'une série de plans, de stratégies et de réglementations allant dans le sens de la RSE tels que :

- Stratégie nationale de transition écologique vers un développement durable ;
- Loi de transition énergétique pour la croissance verte ;
- Stratégie de développement de la mobilité propre ;
- Plan en faveur de l'égalité professionnelle ;
- Plan national santé environnement ;
- Stratégie nationale pour la biodiversité ;
- Stratégie nationale bas carbone ;
- Etc.

Mais les résultats ne sont pas toujours probants. Par exemple, en dépit de la signature de l'accord de Paris sur la diminution des gaz à effet de serre et des plans, les émissions ont augmenté en France en 2017.



DE L'OPPORTUNITÉ POUR LES ÉLUS DE SE SAISIR DES OBLIGATIONS RSE DE LEUR ENTREPRISE POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS SOCIALES DES SALARIÉS

La loi pèse également du côté des grandes entreprises. La Loi NRE de 2002 oblige les entreprises faisant plus de 100 M€ de chiffre d'affaires et composées de plus de 500 salariés à établir un rapport extrafinancier soumis à un tiers vérificateur comportant :

- Des informations sociales (emploi, relations de travail, santé et sécurité) ;
- Des informations environnementales (pollution et gestion des déchets, consommation d'énergie) ;
- Informations sociétales (relations avec les parties prenantes, respect des droits de l'homme).

Les entreprises de 500 salariés et plus doivent également

établir un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre sur le territoire français tous les 4 ans en incluant émissions directes et indirectes.

Les mêmes entreprises doivent mettre en place diverses mesures anticorruption en vertu de la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Enfin les très grandes entreprises ont un devoir de vigilance élargi à leurs sous-traitants et fournisseurs portant sur 4 catégories de risques :

- Atteinte grave aux droits humains ;
- Atteinte grave aux libertés fondamentales ;
- Atteinte grave à la santé et la sécurité des personnes ;
- Atteinte grave à l'environnement.

Tant du côté de la loi que de celui du citoyen/consommateur, les attentes envers les entreprises sont devenues fortes en matière de responsabilité sociétale. Il y a plusieurs risques à ne pas s'engager dans cette voie, notamment :

- Pertes de parts de marché ;
- Non-respect de la réglementation ;
- Risques juridiques ;
- Risques d'image ;
- Fuite des investisseurs.

Inversement, s'engager de manière résolue dans une démarche RSE comporte plusieurs avantages :

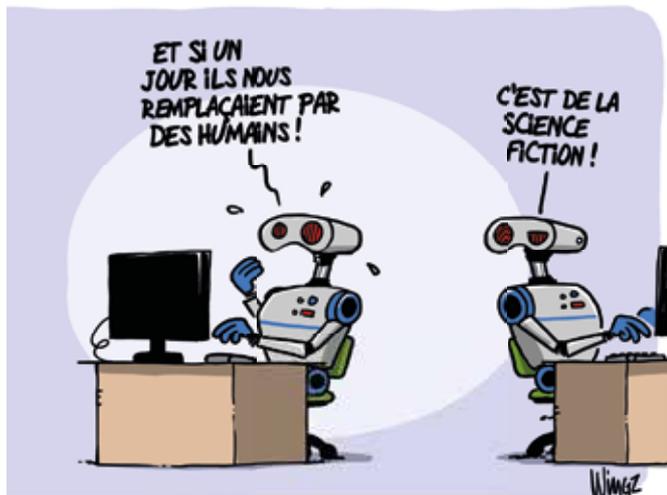
- Image et capital de confiance rehaussés ;
- Maîtrise des coûts, économie de ressources ;
- Attraction et fidélisation des clients et talents ;
- Mobilisation interne des salariés ;
- Occasions d'innovation et de business.

La RSE s'inscrit souvent aujourd'hui dans une démarche intégrée aux métiers avec une amorce de dialogue avec les parties prenantes. Cette vision dominante de la RSE, une approche en quelque sorte défensive, est celle d'une maîtrise des risques associés au fait de ne pas s'engager dans la RSE. Elle n'est pas totalement incompatible avec des pratiques de greenwashing, par exemple lorsqu'une partie des profits générés par l'entreprise s'évaporent dans des paradis fiscaux.

La vision offensive de la RSE inscrit celle-ci dans la stratégie de l'entreprise, avec la volonté d'en faire un levier d'innovation et de valeurs partagées. Parions qu'elle aurait davantage de chances d'être vraiment durable... ■

ROBOTS :

PREMIERS LICENCIEMENTS POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE !



La robotisation du monde du travail a toujours été un sujet passionnant. Et dramatique si l'on en croit les titres accrocheurs des articles promettant des révolutions. Cependant les projets qui se concrétisent en entreprise et sur lesquels nous intervenons sont loin de ce romantisme technophile. Le « licenciement » de robots dans un hôtel japonais nous donne l'occasion de faire le point.

3^{ème} RÉVOLUTION INDUSTRIELLE : ENTRE RÊVE ET CAUCHEMAR

Notre métier est à la fois la source de notre pain quotidien, et l'un des fondements de notre identité. Aussi, quand il est question qu'il disparaisse, ou se transforme, il est légitime de s'inquiéter. La mécanisation, et les progrès technologiques en général, ont déjà fait disparaître les portiers, les dactylos, ou les releveurs de compteurs. Alors, comment ne pas s'interroger sur les conséquences de la robotisation, ou de l'intelligence artificielle ?

C'est à partir des années 2010 que les grands éditeurs informatiques ont commencé à convaincre leurs clients que leurs outils étaient prêts à faire plus que gagner aux échecs, et pouvaient remplacer des pans d'activité salariée ; cela grâce à des logiciels anthropomorphisés : réseaux de neurones, logiciels apprenants, intelligence artificielle, solutions cognitives...

Qu'un outil puisse supplanter bêtement l'homme nous paraît évident tant nous sommes dépendants des appareils

qui nous entourent et habitués à la marche du progrès technique. Mais que la machine se substitue non plus seulement à notre corps, mais aussi à notre raisonnement, et qu'au passage on l'humanise, et voilà toutes les limites à notre remplacement qui disparaissent !

LE ROBOT EST-IL UN HOMME COMME UN AUTRE ?

Alors où en sommes-nous après plusieurs années de déploiement de ces logiciels « révolutionnaires », après que certaines études sont allées jusqu'à nous prédire la disparition de la moitié des emplois en 20 ans ?

Pour répondre, regardons les projets concrètement mis en œuvre dans les entreprises en France, projets par ailleurs très suivis par les représentants du personnel, attentifs aux impacts sur les perspectives d'emploi.

Après une vague de projets exploratoires d'ambition modérée autour de l'intelligence artificielle, plutôt dans les services et notamment dans la banque, nous n'avons rien vu. Pas de phase 2 révolutionnaire. Pas de projets de nouvelle ligne de production 4.0 entièrement connectée avec recrutement de data analysts. Alors oui, la technologie « réseau de neurones » a des bénéfices. Elle améliore par exemple la détection de défauts par caméra. Mais en faisant cela, elle se contente d'apporter un gain incrémental à une technologie existante et s'insère dans la longue chaîne du progrès technique.

APRÈS LES FANTASMES, LA RÉALITÉ

Pour autant les changements profonds du monde du travail existent. Simplement ces dernières années, ils ont eu plus à voir avec l'irruption de nouveaux acteurs, d'intermédiaires, ou à l'évolution de modes de consommation portés par la digitalisation, qu'à l'émergence de l'intelligence artificielle.

À l'inverse, derrière les communications huilées des grands groupes qui mettent peu en avant les échecs, nous voyons parfois poindre des exemples d'expériences ratées, car s'appuyant trop sur l'automatisation. Tel le constructeur automobile américain Tesla dont les problèmes de production en 2018 sont liés à la sur-robotisation de ses usines, ou tel cet hôtel japonais qui après avoir ouvert en grande pompe en 2015 vient de licencier ses robots de chambre incapables de trouver toutes les portes, ou qui réveillent les clients au milieu de la nuit parce qu'ils confondent ronflement et commande vocale.

Ainsi, en tant qu'experts des conditions de travail des humains, pour 2019 nous vous invitons à rester prudents et pragmatiques dans votre analyse des projets de nouvelle technologie ou d'automatisation, et à vous méfier des postures technophiles de directions volontaristes.

Et sinon, bien fait pour les robots ! ■



QUAND LES NORMES ET LES PROCÉDURES ASPHYXIENT LE TRAVAIL ET NUISENT À L'EFFICACITÉ



L'utilisation des normes et des procédures dans le monde du travail a vocation à faciliter le travail des salariés, les guider, en vue d'une part d'obtenir le résultat escompté lors de la mise en œuvre d'un processus, par exemple la conformité d'un produit, d'autre part d'éviter les accidents et les erreurs.

Elles prennent souvent la forme de répertoires de règles formelles, de modes opératoires, ou encore de guides de «bonnes pratiques». Elles peuvent s'avérer très utiles pour les individus et les équipes. S'il est important pour les salariés de disposer de repères pour agir, il apparaît toutefois que dans un certain nombre de situations les normes deviennent un obstacle à la réalisation d'un travail de qualité.

UNE NORMALISATION CROISSANTE AU NOM DE LA QUALITÉ, DE LA CONFORMITÉ ET DE LA PRODUCTIVITÉ QUI PRODUIT DE PLUS EN PLUS DES EFFETS CONTRAIRES

C'est souvent, sous couvert de politiques qualité et donc au nom du «client» que sont introduits dans les organisations de travail des standards de service auquel le salarié doit se

conformer dans son activité quotidienne.

Aucun secteur n'y échappe : de l'industrie aux services en passant par la santé et le social. Des procédures sont mises en place, extrêmement détaillées parfois, jusqu'au mot près dans les services : on connaît l'obligation pour les caissier-e-s qui servent dans certaines enseignes d'utiliser des formules pour ouvrir et clore l'interaction avec le client et faire une proposition commerciale. Chacun a également en tête les scripts des télévendeurs qui nous démarchent par téléphone.

À plus grande échelle, des normes internationales — les ISO — viennent établir l'universalité des démarches. Notre domaine d'activité lui-même, la santé au travail, n'échappe pas à la tendance générale. En mars 2018, était publiée la norme ISO 45001 sur la santé et la sécurité au travail.

LES PREMIÈRES RÉSISTANCES SE FONT JOUR

Dans un avis publié le 29 juin, le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail a signifié son désaccord. Il indiquait «le management de la santé au travail fait déjà intervenir des processus prévus par la réglementation (le code du travail) et le dialogue social (CHSCT et CSE) [...]; il comporte une dimension humaine et sociale essentielle, de sorte qu'il se range parmi les activités qui ne se prêtent pas à la normalisation». Mais ce projet de norme n'est toujours pas abandonné et mobilise l'AFNOR.

LA SNCF : QUAND LES SALARIÉS SE RETROUVENT AUX PRISES AVEC UNE ENCOMBRANTE DÉMARCHE QUALITÉ

L'actualité du travail dans tous les secteurs est aux bonnes pratiques. Qui pourrait s'en offusquer? Tout simplement, les salariés qui constatent trop souvent au quotidien les effets pervers des procédures lorsque ces dernières agissent dans le déni du réel et deviennent une fin en soi.

Damien Collard¹ a analysé, par exemple, une démarche qualité qui a été déployée à la SNCF dans le domaine de la relation de service, le projet Gares en mouvement.

Une standardisation de l'accueil client

Elle incarnait la volonté de la SNCF de mieux prendre en compte les besoins des voyageurs. La démarche qualité a impliqué une contractualisation entre différents acteurs ainsi que la définition de normes de services extrêmement précises que devaient respecter scrupuleusement les unités opérationnelles : normes vestimentaires, scripts langagiers, postures relationnelles...

1. Damien Collard, maître de conférences en science de gestion (Université de Franche-Comté) et membre du Centre de Recherche en gestion des organisations (CREGO-Université de Bourgogne) auteur du livre « Le travail, au-delà de l'évaluation », Éditions Erès, coll. Clinique du travail, 2018.

Une normalisation « punitive » pour les salariés et les prestataires

Les agents ont rapidement observé que certaines attitudes étaient inappropriées dans de nombreuses situations, voire contre-productives. Pourtant ces normes ont dû être appliquées, car d'importants enjeux y étaient associés. La direction de la SNCF entendait rémunérer les directions d'activité en fonction du degré de mise en conformité des gares. Quant aux directions d'activité, elles s'étaient engagées à honorer leurs « promesses » et les responsables opérationnels se devaient de faire respecter ces normes. Les opérationnels quant à eux y jouaient en partie leur évaluation. Les mesures régulières réalisées par les enquêteurs clients mystère permettaient de calculer un indice de conformité des comportements des agents d'escale aux « attitudes de service » et d'attribuer à chaque gare une note.



Quand le respect de la norme à tout prix produit de l'absurde

Et voilà nos agents au milieu de situations perturbées (grèves, retards de train) contraints de donner du bonjour Monsieur ou Madame à des personnes pressées désireuses d'avoir des informations au plus vite. Les agents, en pratique, doivent répondre simultanément à plusieurs demandes et être capables de « se défaire » des clients les plus vindicatifs pour ne pas s'engager « dans un dialogue de sourds » alors que de nombreux usagers sont en attente. Mais la démarche qualité les somme de saluer le client, d'être aimables et souriants tout au long du dialogue,

d'être disponibles, de prendre le client en considération et de prendre poliment congé. Très éprouvante alors est l'obligation de se conformer aux règles de politesse pour un agent d'escale lorsque l'utilisateur promu « client roi » le traite comme un poteau indicateur. L'agent d'escale peut aussi éprouver un certain plaisir à traiter avec familiarité un voyageur habitué des lignes et être meurtri par la nécessité de soumettre la relation à des normes de communication qui ne reconnaissent pas la nature du lien social créé par la récurrence de la rencontre. Notons également que ces agents ont parfois un rôle de sécurité à jouer pour éviter qu'un usager trop pris par sa conversation téléphonique ne se fasse happer par un train et que cela aussi peut contrarier le processus communicationnel!

Bref, cet exemple très simple montre combien la couche de gestion ajoutée à l'activité à travers les normes de service peut accroître la pénibilité du travail au lieu de le faciliter. Les normes deviennent alors un fardeau empêchant de réaliser un travail de qualité, vivant, adapté aux contextes toujours nouveaux que fait surgir le réel. Les organisations du travail fourmillent aujourd'hui de situations où les normes ne sont plus de simples points d'appui, mais des leviers de normalisation des comportements souvent inadaptés à l'activité et donc susceptibles d'accroître les risques psychosociaux.

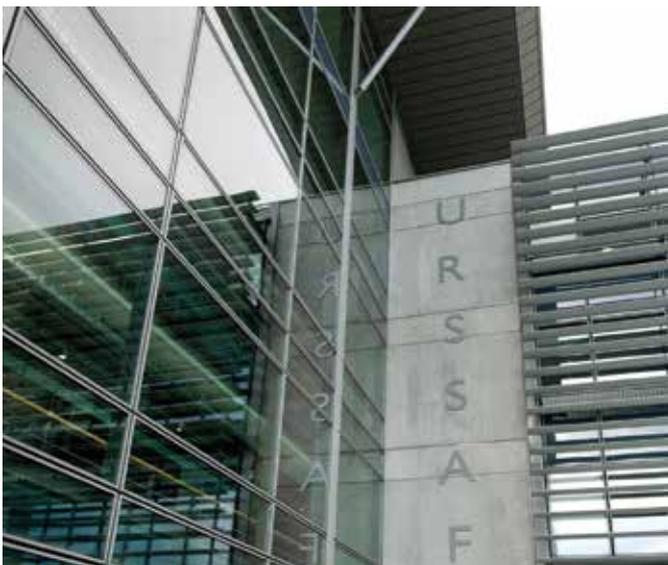
UNE CRITIQUE SALUTAIRE POUR DESSERRER L'ÉTAU DE CERTAINES NORMES

Lors des expertises que nous réalisons à la demande des CHSCT ou des CSE, nous constatons l'amertume des salariés dont l'évaluation de l'activité est réduite à la mesure de leur conformité à une norme ou à une performance corrélée à un indicateur phare. Chacun devine que le meilleur médecin n'est pas nécessairement celui qui enregistre le plus grand nombre de consultations, ou bien celui qui enregistre la durée moyenne de consultation la plus courte.

Pour autant, les dispositifs d'évaluation sont parfois oubliés de ce que chacun sait en son for intérieur. L'appareil gestionnaire peut être une forme de rappel très puissant pour les salariés qui les invite à soigner davantage l'évaluation que le travail, au péril parfois du service rendu. Le but de l'expertise est alors de redonner vie aux contextes de travail et de permettre aux organisations de prendre du recul par rapport à des normes rigides ou des indicateurs quantitatifs devenus tout puissants. Montrer les limites des normes et des indicateurs en place quand ils sont devenus délétères, plaider pour des modes d'évaluation alternatifs, impulser des dynamiques d'apprentissage organisationnel sont autant de pistes que nous explorons avec nos mandants. ■

LES CE/CSE ET L'URSSAF

CONNAÎTRE LES TENDANCES DU MOMENT POUR MIEUX ANTICIPER LES RISQUES



Mise en place des premiers CSE, préparation des budgets et des prochaines activités nous donnent l'occasion de revenir sur les risques URSSAF des activités des CE/CSE dans un contexte d'évolution constante de l'appréciation de l'activité sociale par le législateur.

LA TOLÉRANCE ADMINISTRATIVE D'EXONERATION DE COTISATIONS RÉGULIÈREMENT REMISE EN CAUSE

Une jurisprudence supplémentaire réaffirme l'assujettissement de toutes les prestations servies par les comités d'entreprise. En effet, une fois de plus, la Cour de Cassation, dans son arrêt du 30 mars 2017 confirme les positions antérieures qui assujettissaient à cotisations toute forme de rémunération ou avantage en argent ou en nature y compris celles entrant dans le champ des œuvres sociales :

« Pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature... »

Seule une tolérance administrative permet quelques mesures d'assouplissement quant à cette application très restrictive. Il en est ainsi pour les bons d'achat n'excédant pas au cours d'une année, et par bénéficiaire, 5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale, pourcentage toujours en vigueur à ce jour.

Ainsi, une politique d'œuvres sociales en adéquation avec les préconisations de l'URSSAF (liste des événements, plafonds, critères d'octroi...) permet de bénéficier de cette tolérance. Cependant, le risque demeure de voir ce bénéfice remis en cause par les tribunaux ou les gouvernements successifs comme on a pu le constater fin d'année 2018.

LE RISQUE D'UNE TAXATION FUTURE ?

En effet, juste avant les dernières élections présidentielles et au moment de l'élaboration de la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2017, l'idée d'un plafond d'exonération par salarié et par an a émergé, faisant craindre un coup d'arrêt significatif à ce principe de tolérance.

Il avait été suggéré par les services de Michel Sapin de soumettre à cotisations sociales les œuvres proposées par les comités d'entreprise, les avantages versés aux salariés étant considérés comme une « niche sociale ». Les enjeux financiers autour de ces recettes sociales non perçues sont désormais des variables d'ajustement budgétaires, le gouvernement estimant à 1,4 milliards d'euros de cotisations sociales échappant à sa collecte sur une année (évaluation 2007).

Avec un plafond de 5 % de la Sécurité Sociale, soit 161 € en 2016, l'idée était de soumettre à cotisations sociales, toutes prestations confondues supérieures à 322 € alloués annuellement. De quoi freiner significativement les ambitions sociales des comités d'entreprise et la croissance des secteurs dédiés aux vacances et aux loisirs.

Fin 2018, un député a défendu un amendement dans le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2019 pour « sécuriser » les tolérances administratives. Il prévoyait que les aides soient assujetties à des cotisations à partir d'un certain seuil, variable suivant les cas : par exemple 331 euros par an et par personne.

Face aux critiques de plusieurs députés, des syndicats et des professionnels du tourisme, le gouvernement avait finalement renoncé à cette taxation.

Plus que jamais, la vigilance est de rigueur dans la gestion des prestations proposées aux salariés bénéficiaires et dans la construction d'une politique sociale dynamique et volontaire.

Suite p.9

UNE ÉVOLUTION DES MOTIFS DE REDRESSEMENT : LA DISCRIMINATION

Contrairement aux idées reçues, plus que le dépassement du plafond bien connu des gestionnaires de comités, le principal motif de redressement par les services de l'URSSAF tend à s'orienter vers le non-respect d'un principe fondateur de l'œuvre sociale : la non-discrimination.

Cette notion de non-discrimination étant appréciée diversement par les équipes d'élus en gestion (critère d'ancienneté, catégories socio-professionnelles, présence effective au moment de la tenue de la prestation notamment), c'est sur la base d'un rappel du Défenseur des droits que l'Urssaf a réorienté ces dernières années la piste de ses contrôles et recherches.



PASSAGE EN CSE – LES POINTS DE VIGILANCE

Rappelons que c'est l'employeur qui reçoit la notification du contrôle et la lettre d'observations des contrôleurs. Le nouveau cadre de la représentation du personnel ne modifiera pas ces pratiques et c'est toujours l'entreprise qui reste juridiquement redevable du redressement. La question se pose de la responsabilité du CSE au regard des prestations qui auraient été redressées de l'ancien comité d'entreprise ?

En ce qui concerne les comités d'entreprise employeurs, le comité d'entreprise est directement contrôlé par les services de l'URSSAF. En cas de redressement du CE et de transfert des contrats de travail au CSE, la continuité des instances s'appliquant, les services de l'URSSAF pourront sanctionner la nouvelle instance.

Relativement au transfert de résultat entre budgets autorisé dans le nouveau cadre légal, c'est à l'Inspection du travail de se saisir des sujets concernant le non-respect de la séparation budgétaire tout au long de l'exercice. Les

contrôleurs URSSAF pourront toutefois demander au CSE la délibération adoptée en séance plénière qui aura décidé du transfert de reliquat.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous avez un doute sur le lancement d'une nouvelle activité ou vous voulez vous faire confirmer les pratiques en cours ? N'oubliez pas le rescrit social. Ce dispositif permet au comité d'obtenir une position explicite de son organisme de recouvrement sur l'application de la réglementation relativement à une situation concrète. L'URSSAF dispose d'un délai de trois mois à compter de la date à laquelle la demande complète a été reçue pour notifier au CE sa réponse. L'intérêt d'une telle démarche ? La position de l'URSSAF est opposable à d'éventuels redressements ou régularisations futures.

La loi généralise désormais la médiation dans les URSSAF. Il s'agit d'une voie de recours complémentaire à celles existantes avec pour objectif de faciliter la résolution des conflits entre les organismes de recouvrement et leurs usagers, en amont de toute procédure précontentieuse ou contentieuse.

Il sera possible de présenter les réclamations devant le médiateur après avoir fait une première démarche auprès de l'URSSAF mais sans avoir encore formulé un recours contentieux. Il s'agit donc d'une voie de résolution des conflits alternative aux autres voies de recours (saisine de la commission de recours amiable, recours contentieux devant le tribunal des affaires de Sécurité Sociale, transaction avec le directeur de l'URSSAF, etc.). Rien n'empêchera ensuite le cotisant de décider à tout moment d'utiliser l'une de ces voies de recours.

Le médiateur formulera, auprès du directeur ou des services de l'organisme, des recommandations pour le traitement des réclamations dont il est saisi, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'engagement d'une médiation suspendra les délais de recours prévus pour les réclamations en cause jusqu'à ce que le médiateur ait communiqué ses recommandations aux deux parties.

CONCLUSION

L'évolution constante du cadre législatif et réglementaire fait de l'appréciation du risque URSSAF par le CE/CSE un enjeu important. Il nécessite avec l'appui de l'expert comptable, de concevoir en amont une offre ASC dans les limites des tolérances administratives. ■



PRUD'HOMMES : LE BARÈME MACRON CONTESTÉ

Le débat sur le barème impératif des dommages et intérêts depuis les ordonnances de septembre 2017 en cas de licenciement abusif est relancé par plusieurs conseils de prud'hommes (Troyes, Lyon, Amiens ...).

Ceux-ci déclarent la nouvelle loi française contraire au droit international en empêchant le juge de décider de l'indemnité adéquate au préjudice subi par le salarié et font référence à la convention 158 de l'OIT et à l'article 24 de la Charte sociale européenne pour contester le plafonnement des indemnités.

Appel et cassation seront à suivre attentivement... De même que la riposte préparée par le Ministère du travail est celui de la justice.

LE COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT PEUT DÉSIGNER UN EXPERT-COMPTABLE

La jurisprudence avait établi le droit des comités d'établissement de recourir à l'expert-comptable pour l'examen annuel des comptes, mais depuis 2016 en application de la loi Rebsamen, les consultations sont réunies et le double niveau de consultation CCE/CE, dans bien des cas, supprimé.

Les ordonnances de 2017 et leur loi de ratification vont aussi dans ce sens.

Toutefois, la Cour de cassation maintient le droit à expert du comité d'établissement alors que l'employeur voulait limiter le recours au niveau du CCE (16 janvier 2019, n°17-26.660) en rappelant que le comité d'établissement, sur son périmètre, a les mêmes attributions que le CCE et une autonomie. À noter que ce sont les experts d'Apex qui accompagnaient ce comité d'établissement.

La Cour se garde d'élargir sa décision au CSE pour lequel elle n'était pas encore questionnée.



UN CSE APRÈS L'AUTRE, C'EST POSSIBLE

Faut-il faire coïncider toutes les élections pour mettre en place les CSE d'établissement afin d'éviter une période de « cohabitation » entre CSE nouveaux et CE/CHSCT encore en place ?

À cette question, le TGI d'Évry a répondu que l'employeur n'était pas obligé de caler toutes les dates et pouvait retenir une mise en place progressive, maintenant ainsi le CCE avant de passer à un CSE central pour les hypermarchés Carrefour (15 octobre 2018, n° 18-05636)

Le groupe APEX-ISAST regroupe toutes les activités d'accompagnement et d'assistance aux instances représentatives du personnel et aux organisations syndicales. Cela concerne notamment toutes les missions réglementées prévues par la loi (CE, CSE, CHSCT), la formation des élus ainsi que l'audit des procédures comptables et la gestion des CE.

- **Siège d'Apex et d'Isast**
32, rue de Chabrol - 75010 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00 / info@apex-isast.fr
- **APEX-ISAST Formation**
32, rue de Chabrol - 75010 Paris
Tél. : 01 53 72 00 00 / formation@apex-isast.fr
- **Nord**
36 rue Inkermann - 59000 Lille
Tél. : 03 20 15 86 19 / nord@apex-isast.fr
- **Grand-sud**
117, avenue de Palavas - 34070 Montpellier
Tél. : 04 67 06 95 55 / grand-sud@apex-isast.fr

- **Grand-Ouest (Rennes)**
Immeuble Alizés
22, rue de la Rigourdière - 35510 Cesson-Sévigné
Tél. : 02 99 83 53 98 / grand-ouest@apex-isast.fr
- **Rhône-Alpes**
38, cours Berriat - 38000 Grenoble
Tél. : 04 76 20 33 10 / rhone-alpes@apex-isast.fr
- **Le Mercure, 94, rue Servient - 69003 Lyon.**
Tél. : 04 37 48 29 80