

# SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup> & PARTENAIRES

---

*Cabinet Social Solutions et Partenaires*

Accompagnement social des transformations des organisations, amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels

---

## **GUIDE SIMPLIFIE DU DIALOGUE SOCIAL** **A L'USAGE DES MEMBRES DES CE/DUP**

**« COMMENT AGIR EN 2017 ? »**

5 rue de Castiglione  
75001 PARIS  
49 cours Léopold  
54000 NANCY

**SOCIAL SOLUTIONS<sup>+</sup>**  
**& PARTENAIRES**

Social Solutions & Partenaires  
5 rue de Castiglione – 75001 PARIS  
49 cours Léopold – 54000 NANCY  
SA au capital de 4 000,00 €  
Siret 751 558 859 00011  
Code NAF : 7022Z

N° Déclaration d'Activité : 11 75 53172 75

Contact :

Pascal DELMAS – pascal.delmas@socialsolu.com - 06 20 39 78 41  
Bruno CHANU – bruno.chanu@socialsolu.com – 06 43 55 45 15

Que l'on soit nouvellement désigné ou représentant expérimenté, **le dialogue social** en France a connu depuis 2014 et 2015 (lois dite « Rebsamen » ou « Macron »), 2016 (loi dite « Travail » ou « El Khomri ») des **bouleversements majeurs** qui entraînent, de facto, une « **professionnalisation** » des missions des représentants du personnel notamment les membres des Comités d'Entreprise (CE) ou des « délégations uniques du personnel » (DUP).

Les élus représentants au CE doivent apprendre de plus en plus à **travailler ensemble** soit avec différents mandats (CE/CHSCT par exemple) , soit de façon plus coordonnée avec les membres du CHSCT (cas des consultations sur des projets importants ou lors de dégradation des conditions de travail) soit avec leurs délégués syndicaux (cas de la planification des négociations pluriannuelles et des consultations annuelles du CE, projets ayant des impacts sur les rémunérations ou les emplois) et doivent aussi intégrer de nouvelles compétences (notamment par l'application des règles sur la représentation proportionnelle des sexes dans les instances) qu'il faut également accompagner.

L'employeur est à plein temps dans sa fonction et formé pour diriger. Les élus sont à temps partiel dans leur rôle et n'ont pas été formés pour tenir ce rôle. Pour débattre avec l'employeur il faut s'en donner les moyens. Pour gérer, animer et organiser un comité d'entreprise et les relations sociales, il est indispensable de se former.

Le « métier » de représentant du personnel demande non seulement un temps d'engagement prenant mais , afin de bien l'exercer, de devoir à la fois être proche du terrain , savoir « bien » communiquer et, en même temps, avoir le temps de réflexion et d'analyses afin de rechercher notamment dans la base de données économique et sociale les informations que l'employeur a – normalement, en toute transparence- laissées à l'appui de ses demandes d'avis.

Le représentant du personnel au CE doit être le garant de la correcte application des accords d'entreprise ou d'établissement au quotidien alors que ceux-ci vont se multiplier. Il doit aussi faire appréhender de plus en plus des notions complexes (stratégie de l'entreprise et ses conséquences en terme d'emplois, de gestion des compétences, des conditions de travail, etc.)

Il apparait donc de plus en plus nécessaire d'apporter aux membres du CE, aux membres des DUP, voire parfois de façon transversale (afin de répondre rapidement à un projet important des Directions qui demandent des avis dans des délais de plus en plus courts ou en application de « délais préfix » qui nécessitent des actions parfois dans les 24 heures), **des formations-actions « sur mesure », en « intra entreprise ».**

Afin de vous aider à savoir agir ou réagir face à une situation chronique ou à une situation d'urgence, le réseau Social Solutions et Partenaires, met à votre disposition ce petit guide simplifié.

Les intervenants du réseau sont à votre disposition pour répondre à vos questions et écouter vos besoins pour élaborer des dispositifs d'intervention appropriés.

L'équipe Social Solutions et Partenaires

## I- Comment se former ?

---

Composer des formations « sur mesure », modulaires, autour de :

- ✓ comment améliorer le fonctionnement du CE, organiser la coordination avec les autres représentants (dont DP, CHSCT) ?
- ✓ assurer pleinement ses attributions économiques, sociales (employabilité, conditions de travail, égalité professionnelle, organisation et aménagement du temps de travail, congés, non-discrimination...)
- ✓ comment planifier, organiser, communiquer ses actions
- ✓ comment gérer ses budgets (œuvres sociales, fonctionnement)
- ✓ comment améliorer sa communication vis-à-vis des salariés, méthodes et outils de négociations locaux

Le contenu de la formation dite « économique » doit intégrer, **notamment, mais pas seulement** :

- ✓ les différentes formes juridiques de l'entreprise (droit des sociétés)
- ✓ les principes de restructuration, fusion, scission, prises de participation
- ✓ les notions de base en comptabilité et en analyse financière

**Nous proposons des formations incluant ces notions que nous remettons dans le contexte de votre établissement grâce à un mini- bilan préalable (mini-diagnostic sur documents et entretiens préalables) avec les élus afin de déterminer précisément l'articulation, la durée de nos différents modules.**

Toutes nos formations se concluent par un travail réalisé par les stagiaires portant sur un plan d'actions à réaliser dans les 12 mois qui suivent. Sur la base de cette « feuille de route », les stagiaires bénéficient d'une possibilité de nous solliciter afin de bénéficier d'appuis et conseils à distance pendant cette durée<sup>1</sup>.

## II- Comment financer la formation ?

---

Différentes modalités vous sont offertes :

### 1) La formation « légale » - le stage de formation économique- des membres du CE (comités d'entreprise ou d'établissement)

L'article L 2325-44 du code du travail prévoit que « les membres **titulaires** du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique d'une **durée maximale de cinq jours** » (consécutifs ou non) .

---

<sup>1</sup> sur la base de 4 heures de conseils dans les 12 mois suivants la fin de la formation

Lorsque l'entreprise dispose de plusieurs établissements, les élus titulaires des comités d'établissement peuvent bénéficier de la formation car ils ont les mêmes attributions que les membres du CE, dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement (c. trav. art. L. 2327-15).

Tout membre titulaire du comité qui n'a pas encore bénéficié de ce stage peut y prétendre, même à l'occasion d'un nouveau mandat » (circulaire DRT du 30/11/1984). Il en va de même pour les élus de la délégation unique du personnel, puisqu'ils ont notamment les attributions du CE (c. trav. art. L. 2326-3).

Ce temps est rémunéré comme temps de travail, n'est pas déduit des heures de délégation. Les frais de formation (frais d'inscription et de formation et ceux liés aux déplacements des stagiaires) sont payés par l'employeur. Ils s'imputent sur le 0,2% de la masse salariale dû annuellement pour les frais de fonctionnement du CE que l'employeur doit verser à celui-ci. (c. trav. art. L. 2325-44).

Pour rappel, ce 0,2% de la masse salariale brute est calculé sur l'ensemble des salaires de l'année en cours (donc régularisée en début d'année suivante). L'employeur a l'obligation de donner toutes les justifications nécessaires à l'appui de son calcul. Le versement doit s'effectuer de telle sorte que le fonctionnement normal du CE ne soit pas empêché. Les sommes non dépensées d'une année sont conservées par le CE, sans limite de temps et ne peuvent servir aux œuvres sociales. Le CE peut réclamer sur les 5 dernières années précédentes à sa réclamation des sommes dues qui n'auraient pas versées en totalité ou en partie. Ce n'est pas à l'employeur de gérer à la place du CE, dans ses comptes, les sommes dues au CE.

### **Chaque membre titulaire choisit librement l'organisme de formation habilité.**

La formation n'a pas à être suivie obligatoirement en début de mandat. Elle peut être demandée plus tard, au cours de celui-ci

L'employeur doit recevoir la demande de congé au moins 30 jours avant le début de la formation. Le courrier doit préciser la date, la durée de l'absence ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage (c. trav. art. R. 3142-3). Si les conditions sont remplies, l'employeur, en principe, accepte le congé.

Les conditions liées à la demande du salarié ainsi que celles relatives à la réponse de l'employeur (quelle qu'elle soit) suivent les mêmes modalités que pour le congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le bénéfice du congé est de droit. Toutefois, l'employeur peut refuser la formation si le salarié a dépassé le nombre de jours de congé dont il pouvait bénéficier. En effet, chaque salarié peut bénéficier, par an, de 12 jours au total de formation économique, sociale et syndicale, dont le congé de formation économique des élus du CE fait partie (c. trav. art. L. 3142-9). Si le salarié a épuisé ce contingent, l'employeur peut refuser la formation.

L'employeur peut reporter le départ en formation (c. trav. art. L. 3142-10 ; arrêté du 7 mars 1986, art. 3) : dans les établissements de plus de 99 salariés, lorsque le pourcentage de salariés simultanément

absents au titre de ce congé atteint 2 % (exemple pour 250 personnes à l'effectif, pas plus de 5 personnes en même temps)

## 2) Les autres possibilités

**Le budget de fonctionnement du CE est, entre autres, destiné au financement des formations de ses membres (titulaires, suppléants, représentants syndicaux au CE) mais aussi (nouveau de la loi TRAVAIL) des DP et DS de l'entreprise. Le CE peut aussi décider de financer totalement ou partiellement des congés de formation économique, sociale et syndicale comme indiqué ci-dessus.**

**Sauf exception ou accord collectif plus favorable**, les membres suppléants du CE, les représentants syndicaux, les délégués du personnel ou les délégués syndicaux n'ont pas droit au congé de « formation économique ». Ils peuvent, en revanche, bénéficier d'un « congé de formation économique, sociale et syndicale » comme tout salarié.

**Le congé de formation économique, sociale et syndicale (c. trav. art. L. 2325-44) ne doit pas être confondu avec la « formation économique » des membres du CE (cf ci-dessus)**

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, tout salarié appelé à exercer des fonctions syndicales a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés. La durée totale des congés pris dans l'année ne peut excéder pour les bénéficiaires du congé, **douze jours**. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Il peut être pris sur les heures de délégation si le formé en bénéficie.

La loi Rebsamen d'août 2015 prévoit que le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale, a droit au maintien total ou partiel de sa rémunération par l'employeur.

Il faut pour cela qu'une organisation syndicale répondant à certaines conditions en fasse une demande expresse et écrite à l'employeur. Cette demande précise le niveau du maintien de salaire demandé. Il faut aussi que le salarié donne son accord écrit et que cet accord soit annexé à la demande. L'employeur est alors tenu de maintenir la rémunération et de payer les cotisations sociales associées. Mais il peut ensuite demander un remboursement au syndicat...

La Convention Collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ne prévoit pas une indemnité supplémentaire, pouvant être versée par l'employeur, ou le comité d'entreprise mais rien n'interdit à un CE de financer tout ou partie de la perte de rémunération ou les frais de formation (à prévoir, à voter et à inscrire dans un PV !)

**Les heures de délégation : de nouvelles règles à explorer.**

Le crédit d'heures de délégation permettant d'exercer un mandat est attaché au titulaire du mandat. En tant que crédit d'heures individuel, il ne peut en principe être mis en commun entre les titulaires ou entre les titulaires et les suppléants d'une même institution représentative du personnel. Il existe cependant certaines exceptions légales à l'interdiction de partager le crédit d'heures :

- les membres du CHSCT peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Ils doivent en informer l'employeur ;
- les membres de la commission économique du CE se voient attribuer un crédit global de 40 heures par an pour exercer leur mission. Il leur appartient donc d'en effectuer la répartition entre eux ;
- dans les entreprises ou établissements où sont désignés, pour chaque section syndicale, plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat ;
- Les membres titulaires de la nouvelle DUP (regroupant le CE, les DP et le CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés) vont également pouvoir chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent, à condition d'en informer l'employeur. Cette répartition ne peut cependant conduire un membre de la délégation à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation. La loi prévoit aussi possibilité ouverte aux membres de la DUP d'utiliser les heures cumulativement sur une période 12 mois.