Sextant

BDES ET CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Comment exploiter au mieux les avancées de la LSE et maîtriser les risques ? Comment être entendu des organes de gouvernance ?

Conférence Sextant Expertise du 1er avril 2014

Sextant Expertise – 27, Boulevard des Italiens 75002 Paris – Tél. : 01 40 26 47 38 – www.sextant-expertise.fr
Société inscrite à l'ordre des experts comptables – Conseil régional Paris Ile de France
S.A. au capital de 40 000 € - 409 717 782 RCS Paris – APE 6920Z – Intracom FR 10 409 717 782

De quoi allons-nous parler lors de cette conférence ?

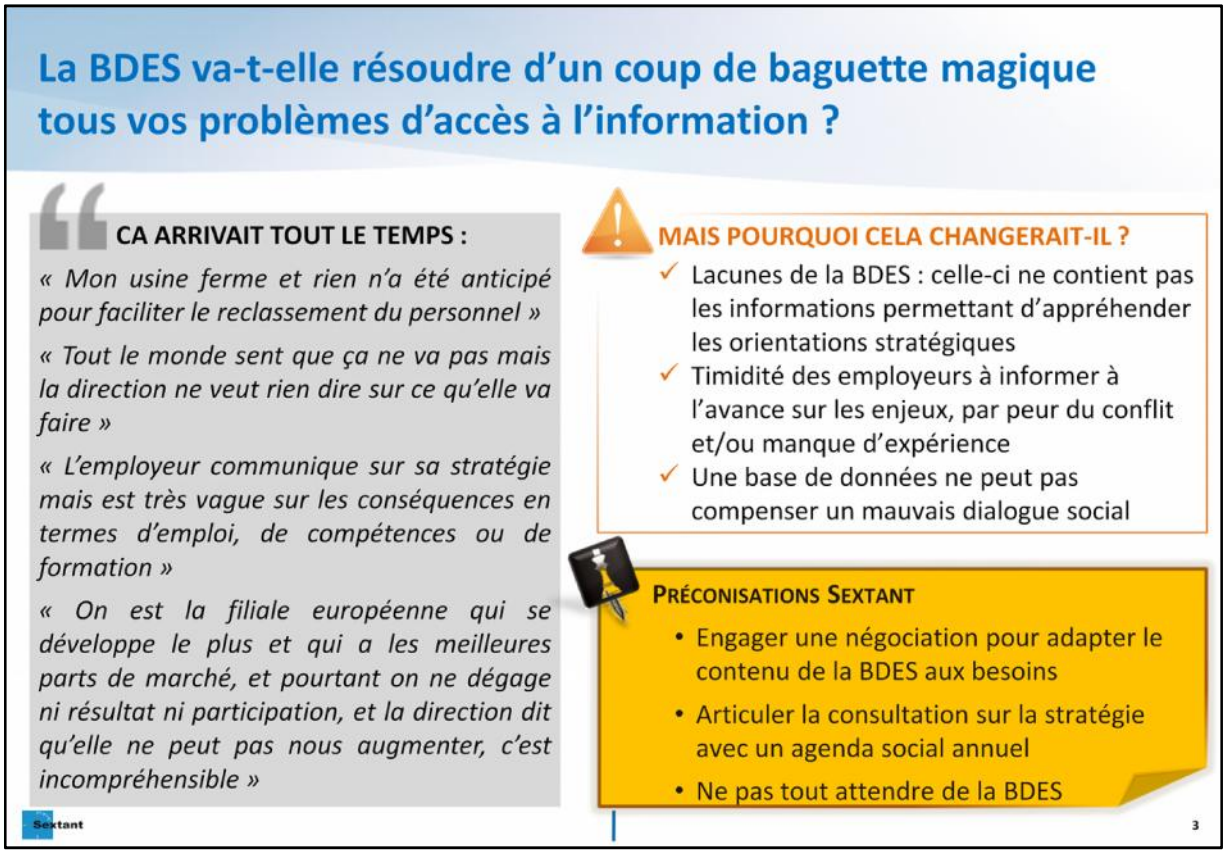
CADRE JURIDIQUE BDES ET I/C STRAT EMPLOI

NÉGOCIATION SUR BDES, I/C EN GENERAL

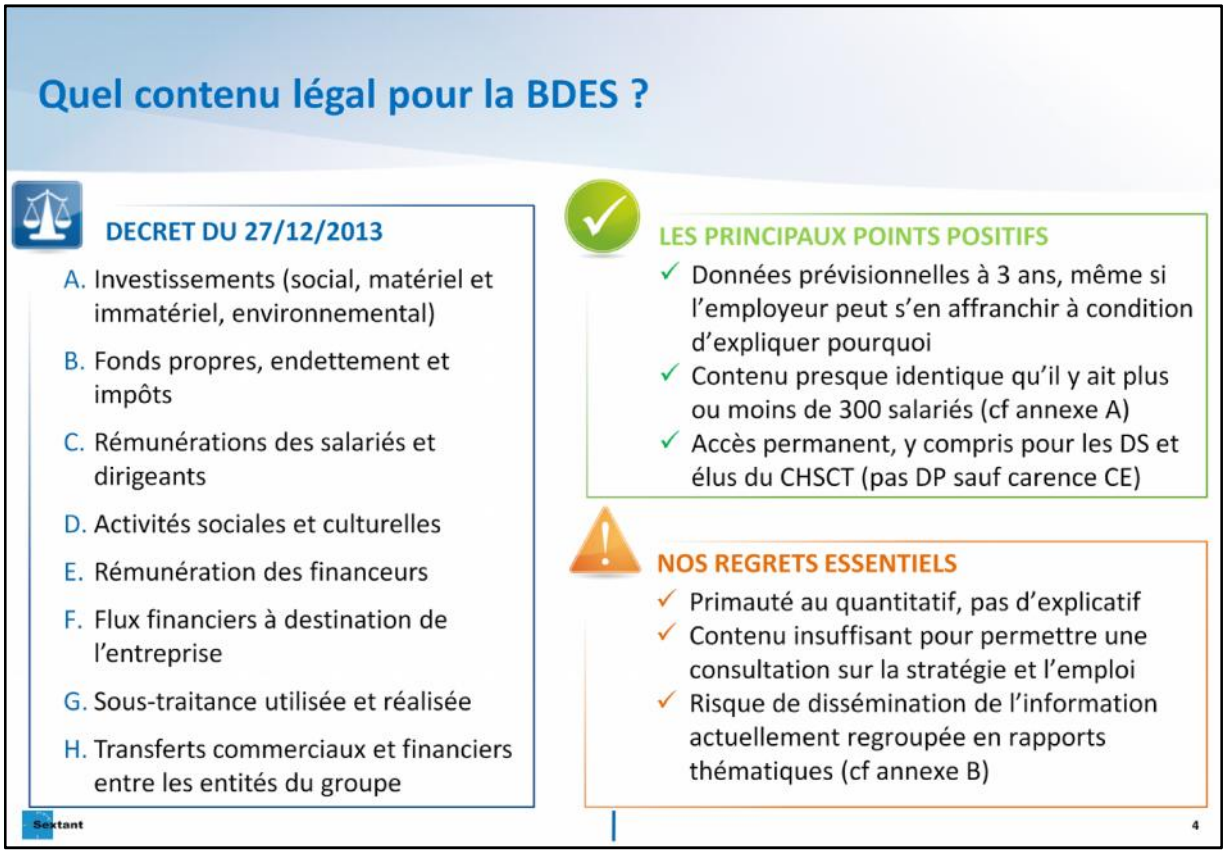
I/C STRAT EMPLOI ET DIALOGUE AVEC ORGANE DE GOUVERNANCE

PRÉPARATION DE L'AGENDA SOCIAL : NEGOS FORMATION, GPEC, MOBILITÉ...

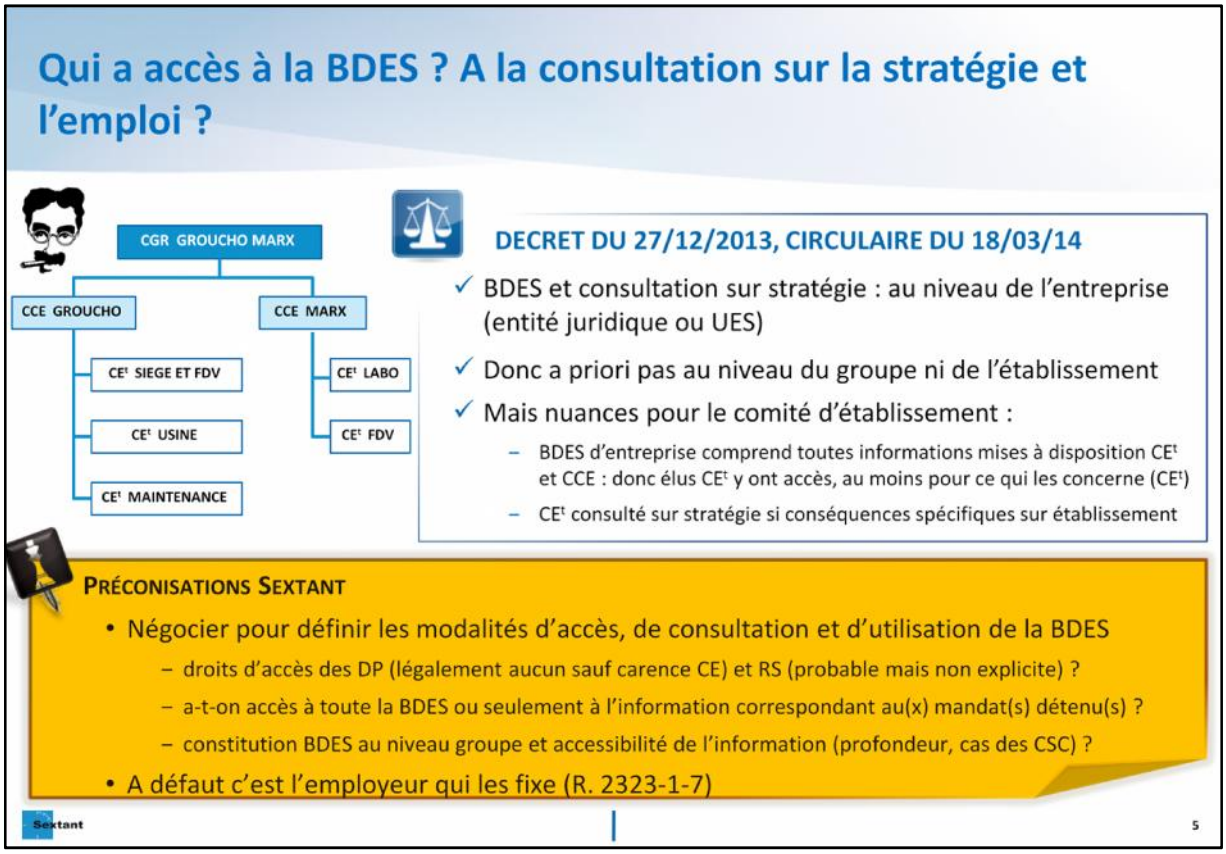
REPRESENTANTS DES SALARIES AUX ORGANES DE GOUVERNANCE



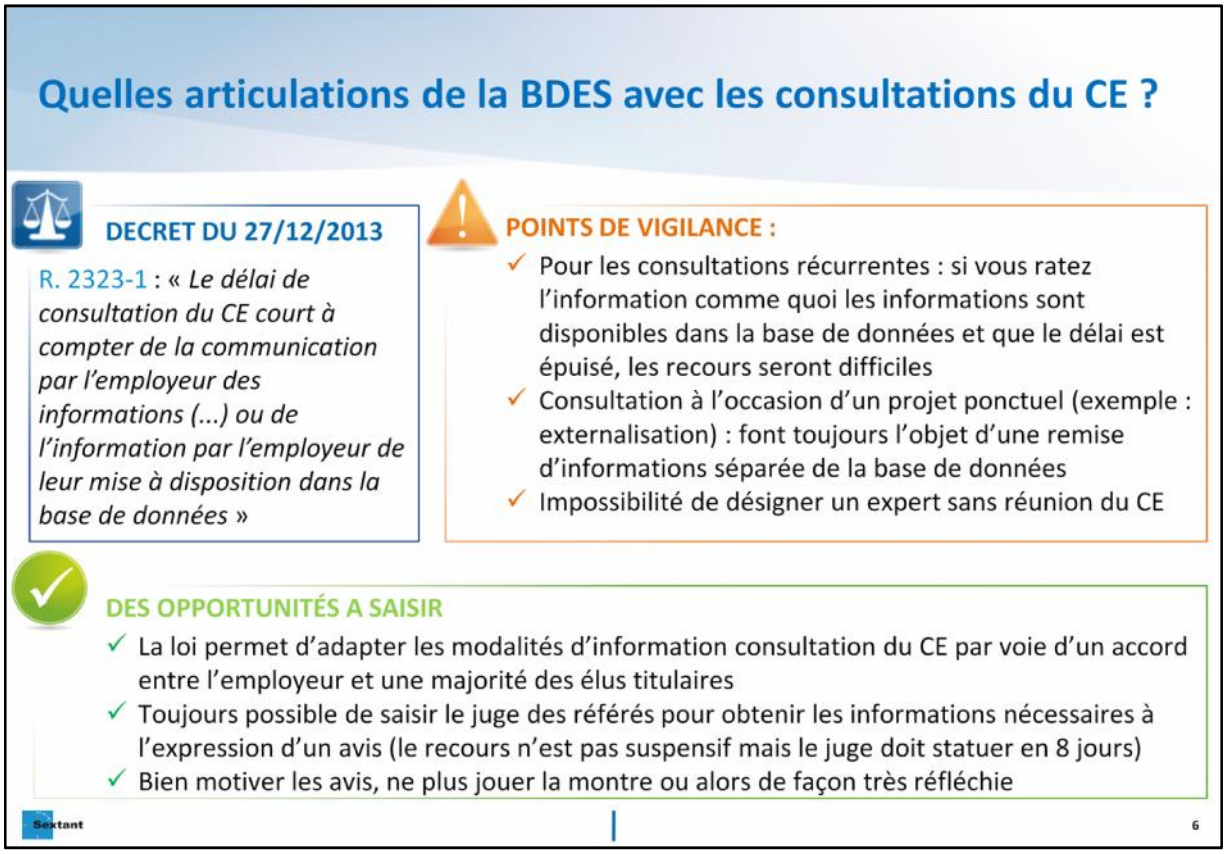
- **Certaines nouveautés sont à relativiser :**
  - ⇨ Pour l'essentiel le contenu de la BDES reprend des informations qui étaient déjà communiquées par d'autres moyens aux représentants du personnel, dans le cadre des obligations périodiques d'information ou de consultation (ex : bilan social, rapport situation comparée H/F...)
  - ⇨ Une obligation d'information consultation sur la stratégie et ses effets sur l'emploi et les salaires existait déjà dans le code du travail pour les entreprises de plus de 300 salariés, dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la GPEC (ex L. 2242-15)
  - ⇨ L'expert-comptable du CE peut travailler depuis longtemps sur les enjeux économiques et sociaux dans le cadre des missions légales annuelle et prévisionnelle (selon l'article L. 2325-36, « *la mission de l'expert porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à la compréhension des comptes et l'appréciation de la situation de l'entreprise* ») : la mission stratégie n'apporte rien de neuf de ce point de vue
- **La BDES n'est pas la révolution ni la nouvelle donne que certains décrivent :** c'est un outil nouveau d'accès à l'information, qui peut faciliter le dialogue social, mais qui ne résoudra pas les problèmes d'accès à l'information préexistants



- **Voir contenu détaillé en annexe A, et rappel des principales informations données au CE en annexe B**
- **Des risques de perte d'information à surveiller :**
  - ⇨ La circulaire du 18/03/14 suggère très fortement d'éclater les informations présentes dans les rapports périodiques actuels dans les différentes rubriques de la BDES
  - ⇨ C'est d'ailleurs à partir du moment où l'information obligatoire est incluse dans la BDES et qu'elle est mise à jour au rythme prévu par la loi (annuel, trimestriel...) que l'employeur est libéré de l'obligation de fournir ces informations dans le cadre de rapports et de documents périodiques
  - ⇨ Mais dès lors sur quel document de synthèse l'information-consultation se fera-t-elle ? L'employeur pourra-t-il se contenter de dire « *c'est dans la base, vous n'avez qu'à aller voir* » ?
  - ⇨ Quelles simplifications attendre de la négociation sur les IRP à conclure au niveau interprofessionnel d'ici fin 2014 ?
- **Une perspective à 3 ans dont l'employeur peut s'affranchir :**
  - ⇨ Obligation de fournir les informations sur les 3 prochaines années, ou à défaut de présenter des tendances
  - ⇨ L'employeur peut aussi expliquer pourquoi ce n'est pas possible
- **Pas d'obligation d'inclure les données communiquées au CHSCT**
  - ⇨ Dommage pour la vision globale des enjeux par les DS par exemple, et même les CE
  - ⇨ Un point qui sera peut être revu en 2014 à la faveur de la négociation interprofessionnelle sur le dialogue social



- **Délais de mise en œuvre de la BDES :**
  - ⇨ 14/06/14 pour les entreprises de plus de 300 salariés
  - ⇨ 14/06/15 pour les entreprises de moins de 300 salariés
  - ⇨ Pas d'obligation d'inclure les données rétrospectives à la mise en place : exemple pour 2014, les informations peuvent se limiter à 2013 et les 3 années suivantes
  - ⇨ Les informations transmises de manière récurrente au CE doivent être incluses dans la base de données au plus tard le 31/12/16
- **BDES informatisée ou papier ?**
  - ⇨ Tout est envisageable mais la logique est de faciliter l'accès donc plutôt de numériser les informations
  - ⇨ Il sera très difficile pour les entreprises de respecter l'obligation de 2014 faute de disposer d'ores et déjà des solutions logicielles adéquates
  - ⇨ L'employeur n'a pas l'obligation de fournir un accès permanent 7 jours sur 7 ou 24h/24 (accès via postes internes uniquement par exemple)
  - ⇨ Les solutions techniques à privilégier sont à notre avis du côté des bases de données informatisées, disponibles en permanence et de n'importe où, par un accès individualisé et sécurisé, via une interface web
  - ⇨ Selon Sextant, les données doivent pouvoir être téléchargées, imprimées, et pour certaines d'entre elles manipulables (tableaux chiffrés)
- **Quelle confidentialité ?**
  - ⇨ L. 2323-7-2 : L'ensemble des personnes ayant accès à la base « *sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations (...) revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur* »
  - ⇨ Selon circulaire 18/03 : confidentiel ≠ largement connu du public ou des salariés ; confidentiel = divulgation de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise (cf deux arrêts de cour d'appel)
  - ⇨ L'employeur doit indiquer jusqu'à quand le principe de confidentialité doit être observé. La confidentialité doit être encadrée par des délais



- **Rappel des délais applicables à l'information-consultation du CE (cas général, hors cas spécifiques type PSE), d'après l'article L. 2323-3 :**
  - ⇨ Le CE « *dispose d'un délai d'examen suffisant*. »
  - ⇨ « *Un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus (...).* »
  - ⇨ « *Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.* »
  - ⇨ « *A l'expiration de ces délais (...), le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.* »
- **Le décret du 27/12/13 fixe les délais applicables à défaut d'accord (R. 2323-1-1)**
  - ⇨ 1 mois dans le cas général
  - ⇨ 2 mois si un expert est désigné (quel qu'il soit)
  - ⇨ 3 mois si le CHSCT est également consulté
  - ⇨ 4 mois si l'instance de coordination des CHSCT est réunie
  - ⇨ L'avis du ou des CHSCT est transmis au CE au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai applicable
- **Si pas d'avis au terme du délai : avis réputé négatif**
- **Le CE peut décider d'émettre un avis immédiatement si l'accord le prévoit (cf circulaire 18/03/14)**
  - ⇨ C'est à dire avant l'expiration du délai minimum de 15 jours
  - ⇨ Il ne faut pas hésiter à utiliser cette possibilité quand il n'y a pas d'enjeu : étirer les délais au maximum n'est pas nécessairement pertinent
  - ⇨ Le discernement appliqué dans les délais d'expression d'un avis donnera plus de poids aux décisions prises dans les situations comportant de réels enjeux

Que négocier autour des procédures de consultation du CE ?

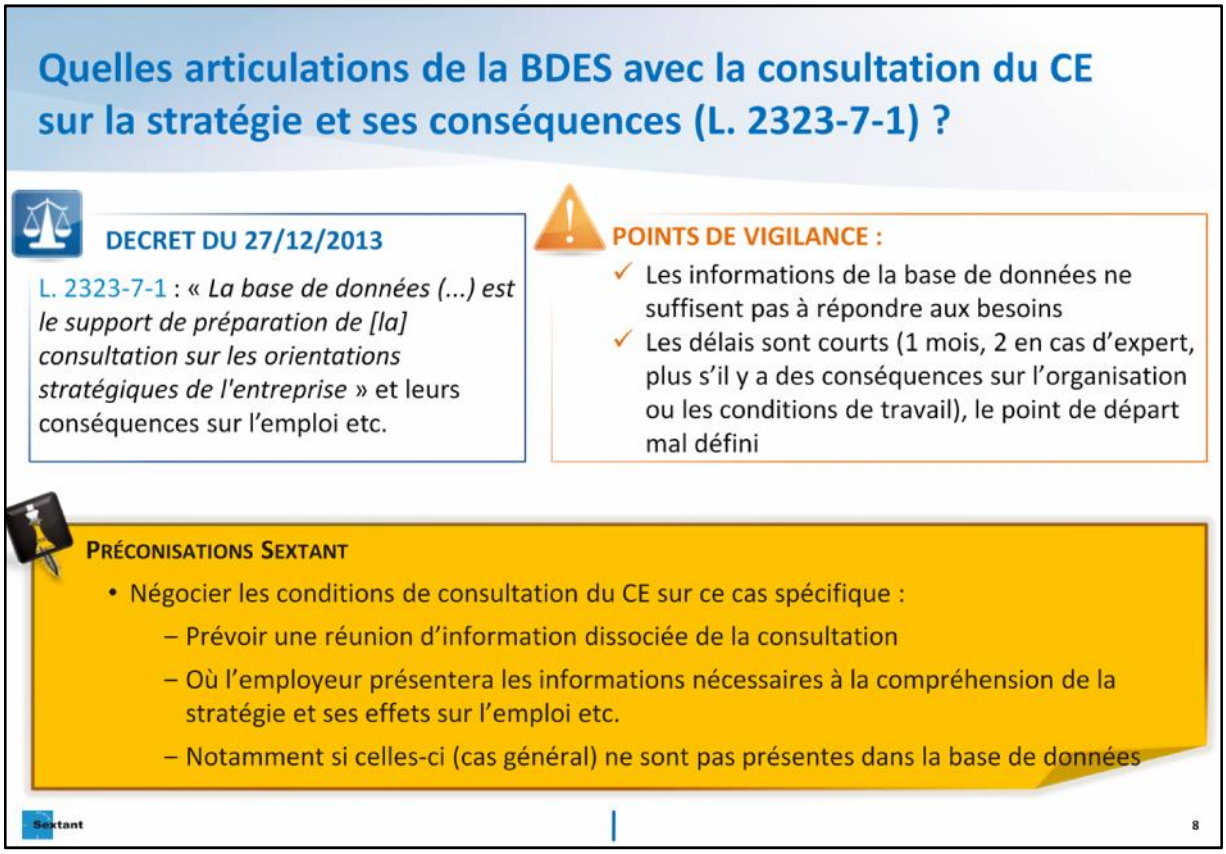
DECRET DU 27/12/2013

L. 2323-3 : « *Un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité (...) fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus* » « *Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises* »

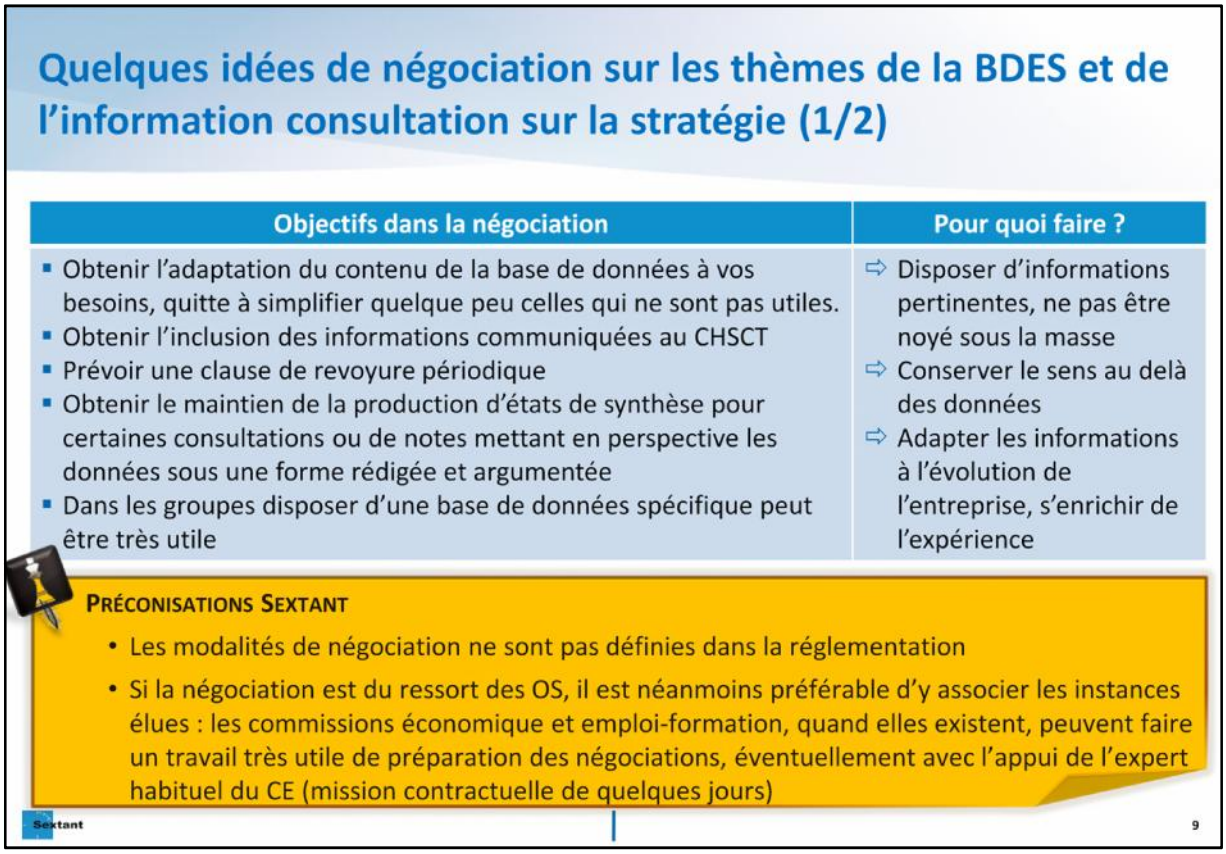
Objectifs dans la négociation	Pour quoi faire ?
▪ Eviter de convenir d'un délai valable en toute circonstance : l'instance n'aura pas besoin de fournir le même travail en cas de réorganisation touchant 3 salariés du service commercial et en cas d'externalisation de 2500 personnes ▪ Le délai devra être convenu entre l'employeur et une majorité de titulaires au cas par cas en fonction du projet	⇨ Adapter les délais aux enjeux des projets (« *délai d'examen suffisant* » du L. 2323-3) ⇨ Eventuellement, se laisser consulter sans délai quand il n'y a pas d'enjeu
▪ Obtenir une réunion d'information dédiée marquant le départ des délais quand un projet ponctuel ayant des impacts sur un nombre significatif de salariés est soumis à consultation	⇨ S'organiser, désigner un expert ⇨ Démarrer l'échange avec l'employeur

Sextant | 7

- **Consultations ponctuelles hors PSE (externalisation, fusion, modification des contrats de travail…) :**
  - ⇨ L. 2323-3 applicable (cf page précédente)
  - ⇨ L. 2323-7-3 : « *Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations*. » L'employeur ne peut donc pas faire partir les délais en avertissant les élus qu'il a mis des informations dans la BDES concernant un point à soumettre à la consultation



- **Pourquoi la BDES ne suffit-elle pas ?**
  - ⇨ Les déterminants stratégiques sont rarement dans les chiffres
  - ⇨ Un plan d'affaires n'éclaire pas sur les orientations, encore moins sur leurs conséquences, à supposer qu'il soit communiqué
  - ⇨ Le champ de la consultation L. 2323-7-1 est très large : « *les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et (…) 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* »
  - ⇨ Articuler toutes les données de la BDES entre elles n'a rien d'évident
- **Quelles informations l'employeur doit-il fournir pour remédier aux lacunes ?**
  - ⇨ Equilibre et dynamique du portefeuille d'activités de l'entreprise
  - ⇨ Environnement concurrentiel, consumériste et réglementaire de l'entreprise sur chaque activité
  - ⇨ Forces, faiblesses, opportunités et menaces sur chaque activité
  - ⇨ Facteurs de rupture possible
  - ⇨ Environnement, organisation et stratégie groupe
  - ⇨ Plan d'affaires et marges de manœuvre financières à 3 ans
  - ⇨ Plan d'actions sur les 3 ans à venir, avec leurs conséquences en matière d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences, d'organisation etc.
  - ⇨ Agenda des thèmes de négociations à venir pour répondre à ces besoins
  - ⇨ A adapter en fonction du contexte propre à votre entité, avec l'aide éventuelle de votre expert



- **Négociation d'un BDES au niveau du groupe :**
  - ⇨ La BDES groupe ne se substitue pas aux BDES d'entreprise (filiale)
  - ⇨ Sa création n'implique pas une consultation du comité de groupe sur la stratégie et ses conséquences sur l'emploi etc : ceci doit également être négocié, et constituerait un plus appréciable même si les employeurs feront probablement de la résistance (en effet les comités de groupe ne sont légalement pas consultés, ce qui est pratique pour les entreprises)
  - ⇨ Exemples d'informations à demander au niveau du groupe (non exhaustif, à décliner en fonction des situations) :
    - ✓ Descriptif de l'organisation opérationnelle du groupe et de la répartition de ses fonctions à un niveau international
    - ✓ Stratégie d'allocation des actifs selon les pays et motivations des investissements
    - ✓ Études de brokers et des agences de notation pour les groupes cotés
    - ✓ Principaux éléments contenus dans les éventuels pactes d'actionnaires
    - ✓ Pour les filiales françaises : accords collectifs en vigueur par branches ou principales filiales, classés par thématiques

Quelques idées de négociation sur les thèmes de la BDES et de l'information consultation sur la stratégie (2/2)

Objectifs dans la négociation	Pour quoi faire ?
▪ Définir des modalités d'accès technique (notamment pour les élus non équipés d'ordinateurs ou tablettes...), d'exploitation informatisée des données ▪ Définir les modalités d'information des élus sur la mise à jour de la BDES ▪ Régler la question du périmètre des informations accessibles	⇨ Encourager l'utilisation de la BDES par un accès aisé, permanent et productif
Obtenir les informations sur les orientations stratégiques indispensables à la consultation L. 2323-7-1 – soit dans la BDES (peu probable) – soit dans le cadre du document préparé par l'employeur ouvrant l'I/C – en tout cas au cours d'une réunion dédiée à l'information	⇨ Disposer d'une base de départ synthétique et utilisable pour le travail de l'instance, avoir un premier échange avec l'employeur ⇨ Désigner si besoin un expert ⇨ Exprimer un avis en connaissance de cause et à préparer de façon informée les négociations à venir

Sextant | 10

- **A négocier pour l'accès à l'information :**
  - ⇨ Les élus du CCE ou les DSC ont-ils accès aux informations à tous les niveaux, y compris ceux des établissements auxquels ils n'appartiennent pas ?
  - ⇨ Les membres d'un comité d'établissement ont-ils accès aux informations prévues pour les membres du CCE, voire d'autres établissements ? Idem pour les DS ?
  - ⇨ Les RS ont-ils accès à l'information ? Les DP ?
- **Pourquoi l'inclusion des informations sur les orientations stratégiques seront-elles difficiles à obtenir selon Sextant ?**
  - ⇨ Il n'y a pas toujours de réflexion stratégique formalisée ou même élaborée (cas des PME mais pas seulement)
  - ⇨ Informations difficiles à standardiser (une association n'a pas le même environnement stratégique qu'une entreprise par exemple)
  - ⇨ Informations souvent considérées comme ... « stratégiques » et à ce titre trop confidentielles pour être mises à la disposition d'un nombre important de représentants

- **Article L 2323-7-1 :**
  - « *Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, 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.* »
  - « *Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.* »
- **Mission de l'éventuel expert selon Sextant :**
  - S'inscrit dans le délai de la consultation : 2 mois en règle générale, sauf accord sur les délais
  - S'il y a production d'un rapport, doit être restitué 15 jours avant la date de consultation du CE : dans ce cas, délai réduit à 45 jours pour l'expert
  - 20% du budget de la mission est pris en charge par le budget de fonctionnement du CE, dans la limite du tiers de son budget, sauf accord
  - Si pas de budget (cas fréquent des CCE), la mission est 100% à la charge de l'employeur
  - Théoriquement, pour un expert déjà présent depuis plusieurs années dans l'entreprise, la connaissance des enjeux stratégiques est déjà constituée grâce aux missions annuelles et prévisionnelles : la mission peut alors être consacrée à l'assistance du CE, ce qui facilite son appropriation des enjeux et facilite son émancipation (transfert d'expérience), avec 80% de prise en charge par l'employeur
  - Exceptions : premières interventions ou éléments nouveaux

Profiter de la consultation pour réfléchir à la stratégie syndicale

UNE CONSULTATION QUI PERMET THÉORIQUEMENT D'IDENTIFIER LES BESOINS DE NÉGOCIATION DE L'ENTREPRISE

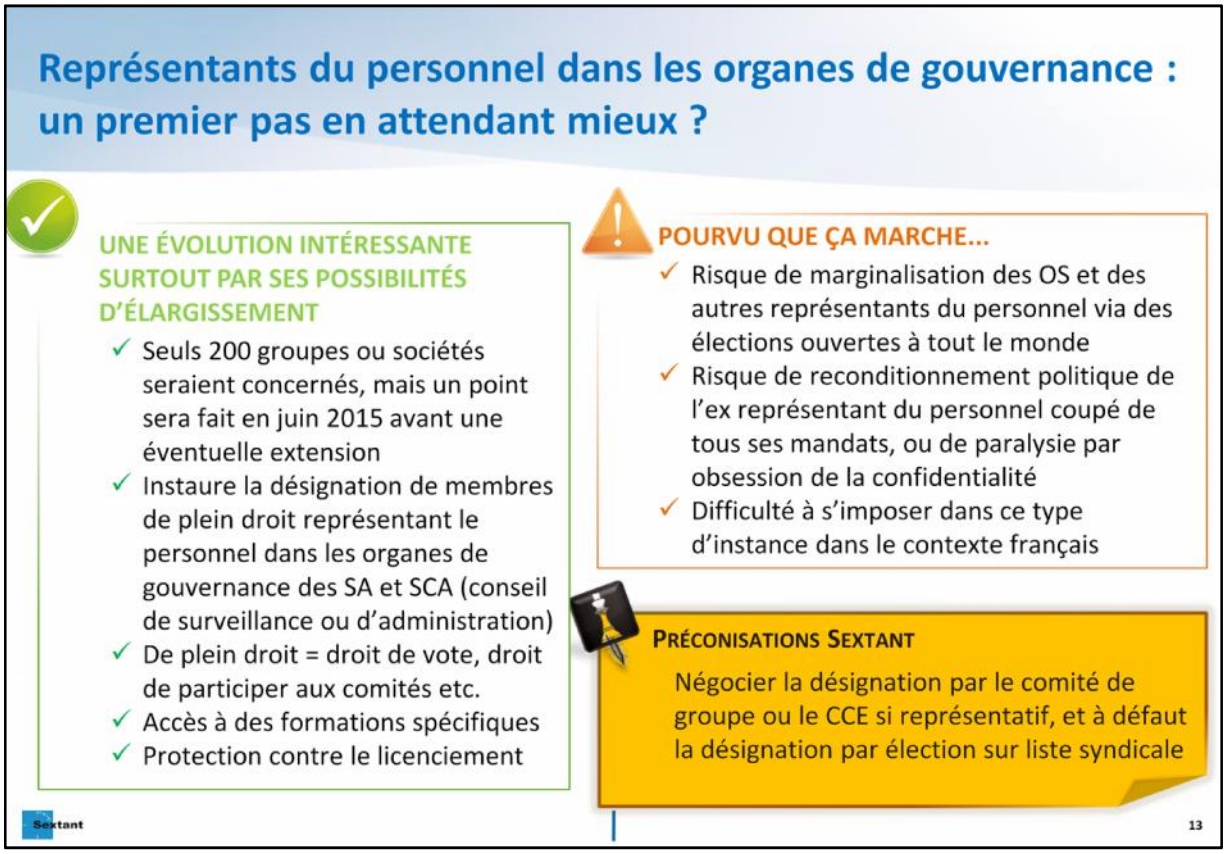
- ✓ Quelles conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance ?
- ✓ Quels besoins en terme de recrutement ? De formation ?
- ✓ Quelle politique de mobilité professionnelle et géographique ?
- ✓ Quels éventuels risques sur l'emploi, et quelles propositions pour les traiter, en fonction des caractéristiques du collectif de travail ?

PRÉCONISATIONS SEXTANT

- Intégrer les OS à la réflexion du CE et à la communication avec l'employeur et son organe de gouvernance
- Demander à l'employeur s'il a réfléchi aux besoins de négociation impliqués par la stratégie et ses conséquences, le questionner sur son agenda
- Réfléchir en CE et intersyndicale sur les enjeux sociaux et besoins de négociation, en profitant de l'occasion pour prendre du recul et penser stratégie syndicale
- Identifier les marges de manœuvre et leviers de négociation

Sextant

12



- **Voir détails en annexe C**
- **Ce sont les statuts qui décideront du mode de désignation des représentants du personnel dans les organes de gouvernance, et donc l'assemblée générale**
  - ⇨ Ne pas attendre, prendre l'initiative
  - ⇨ Sinon ce seront les assemblées qui décideront, et les OS risquent de se retrouver devant le fait accompli

Annexe A – Détail de la BDES d'après décret du 27/12/2013 (1/2)

	Plus de 300	Moins de 300
A. — Investissements :		
« 1° Investissement social :	✖	✖
« a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;	✖	✖
« b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;	✖	✖
« c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;	✖	✖
« d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;	✖	✖
« e) Evolution du nombre de stagiaires ;	✖	✖
« f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;	✖	✖
« g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité ;	✖	✖
« 2° Investissement matériel et immatériel :	✖	✖
« a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;	✖	✖
« b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;	✖	✖
3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.	✖	
« B. — Fonds propres, endettement et impôts :		
« 1° Capitaux propres de l'entreprise ;	✖	✖
« 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;	✖	✖
« 3° Impôts et taxes.	✖	✖
« C. — Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :		
« 1° Evolution des rémunérations salariales ;	✖	✖
« a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;	✖	✖
« b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;	✖	✖
« 2° Epargne salariale : intéressement, participation ;	✖	✖
« 3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;	✖	
« 4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.	✖	

Annexe A – Détail de la BDES d'après décret du 27/12/2013 (2/2)

« D. — Activités sociales et culturelles :		
« 1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;	✖	✖
« 2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;	✖	
« 3° Mécénat.	✖	
« E. — Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :		
« 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;	✖	✖
« 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).	✖	✖
« F. — Flux financiers à destination de l'entreprise :		
« 1° Aides publiques ;	✖	✖
« 2° Réductions d'impôts ;	✖	✖
« 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;	✖	✖
« 4° Crédits d'impôts ;	✖	✖
« 5° Mécénat.	✖	✖
« G. — Sous-traitance :		
« 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;	✖	✖
« 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.	✖	✖
« H. — Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :		
« 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;	✖	✖
« 2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.	✖	✖

Annexe B – Rappel des principales informations transmises au CE de façon récurrente (d'après circulaire du 18/03/14)

Référence	Contenu	Consultation	> 300 salariés
L. 2323-12	Politique de recherche et de développement technologique	x	
L. 2323-33	Orientations de la formation professionnelle	x	
L. 2323-47	Rapport sur la situation économique de l'entreprise	x	
L. 2323-57 et 58	Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes	x	x
L. 2323-68 à 77	Bilan social	x	x
L. 3121-11	Contingent annuel d'heures supplémentaires (à défaut d'accord)	x	
L. 2323-46	Information trimestrielle dans les entreprises de moins de 300 salariés		
L. 2323-50 et 51	Information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés		x
L. 2323-48	Information semestrielle sur conclusion d'emplois aidés		
L. 3142-106	Information semestrielle sur les demandes de congé ou de période de travail à temps partiel		
L. 2323-8 à 11	Documents transmis annuellement aux assemblées générales, dont comptes et rapports du commissaire aux comptes		
L. 4612-17	Rapport au CHSCT faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail		

Annexe C – Représentants du personnel au conseil d'administration ou de surveillance des SA et SCA

Il n'y avait pas déjà quelque chose avant à ce sujet ?	Le CE de toute entité désigne (L. 2323-62) deux représentants à l'organe de gouvernance, qui ont voix consultative dans le débats de celui-ci (en pratique, leur éventuel avis sur une décision à prendre ne compte pas). Dans les ex sociétés nationalisées subsistent des représentants du personnel ayant voix délibérative (leur avis compte).
Qu'a apporté la LSE ? *Code de commerce : pour les SA L225-27-1 (conseil d'administration) et L225-79-2 (conseil de surveillance)*	• Les SA et SCA (sociétés en commandite par actions) de droit français, ayant l'obligation de mettre en place un CE, et employant au moins 5 000 salariés permanents en France (directement ou via leurs filiales), ou plus de 10 000 salariés dans le monde (idem), au cours de deux exercices consécutifs, doivent prévoir dans leurs statuts que le conseil d'administration comprend des administrateurs représentant des salariés. ⇨ une SAS de plus de 5 000 salariés non cotée n'est pas concernée, pas plus qu'une SA de 13 salariés sans CE • Dans les 6 mois des deux exercices où le seuil est dépassé, l'AG doit modifier les statuts en retenant une option de désignation parmi les suivantes : élection par les salariés des sociétés ayant leur siège social en France (solution par défaut) ; désignation par les IRP (comité de groupe, CCE ou CE) ; désignation par l'OS la plus représentative ; quand au moins 2 administrateurs à désigner, au moins l'un des deux par le comité de groupe européen • 1 administrateur si le Conseil en comprend déjà 12 ou moins, 2 si plus de 12 • **Ces administrateurs ont les mêmes droits que les autres et notamment le droit de vote, le droit de participer aux comités etc. Ils ont droit à une formation adaptée à l'exercice de leur mandat, financée par la société, ont des crédits d'heures et bénéficient d'une protection contre le licenciement.** • Leur mandat est incompatible avec tout mandat de DS ou élu de CE (démission obligatoire en cas de désignation)
Quels enjeux ?	• **L'effet de la LSE est modeste puisqu'on estime à environ 200 le nombre de sociétés concernées** (regroupant tout de même 4 millions de salariés) • Toutefois la loi prévoit qu'un bilan sera dressé avant le 30 juin 2015 avant **une éventuelle extension** • Si la portée de la LSE est aujourd'hui limitée, elle est donc susceptible de prendre de l'ampleur
Quels points de vigilance ?	• Le choix de l'élection par le personnel est démocratique mais se prête au détournement de l'esprit de la loi, ainsi que cela peut être constaté dans certains grands groupes qui disposent d'un actionnariat salarié important : l'élection des représentants au conseil de surveillance du FCPE permet d'avantager des listes issues d'associations proches des directions, et en tout cas non syndicales. • **Il est donc préférable d'obtenir : soit la désignation par les IRP, soit une élection sur listes présentées par les OS.**

Anticiper
les risques

Négocier
à armes égales

Saisir
les opportunités

Sextant

Vous souhaitez nous contacter, recevoir nos publications ou participer à nos évènements,
rendez-vous sur notre site : www.sextant-expertise.fr

18