



**Marie-Alice
MEDEUF-ANDRIEU**
Secrétaire Confédérale

Que faut-il retenir de l'année 2013 ? Une situation économique et sociale ravageuse des droits et des acquis sociaux, des réformes tournées vers un modèle économique pour répondre aux dictats de l'Union européenne, des marchés financiers mais également du patronat. Ceci au détriment du volet social.

Parmi les réformes survenues au cours de l'année 2013, plusieurs d'entre elles impactent directement, aussi bien les moyens d'action que les procédures d'information et de consultation des comités d'entreprise. Il s'agit principalement : de la loi du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, de celle du 16 avril prévoyant un droit d'alerte santé environnement et l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail...

Dans ce numéro, vous trouverez une explication synthétique des dispositions de la loi sur la sécurisation de l'emploi portant sur la base de données unique, les procédures d'information consultation des CE et les délais de consultation et d'expertise.

Bien évidemment tous ces sujets nécessitent que nous vous apportions des éléments et des outils pratique-pratique, afin de faciliter la compréhension et l'appropriation de ces bouleversements, truffés d'imprécisions et d'interprétations diverses.

Je vous souhaite à vous tous, un joyeux Noël et de bonnes fêtes de fin d'année des vœux de santé, de réussite pour vous et votre famille.

Souhaitons que 2014 nous permettra de continuer ensemble à œuvrer pour la défense et l'amélioration des acquis sociaux



SOMMAIRE

Loi de sécurisation de l'emploi et Comités d'entreprises : de graves reculs	2
Les titres-restaurant : de 1967 à la dématérialisation en 2014	4
Flash jurisprudence	6
A vos agendas	7

CHIFFRES UTILES

Plafond d'exonération 2012 des bons d'achat et cadeaux servis par le CE **157,00 €/an/salarié**

Le SMIC
 Au 1^{er} janvier 2014 : **9,53 € l'heure**
 soit **1445,42 € brut par mois** pour 151,67 heures

Plafond mensuel de la Sécurité sociale
 du 1er janvier au 31 décembre 2013 : **3 129 €**

Indices des prix à la consommation (INSEE)
 Janvier 2013 **- 0,5%**
 du 01/01/2012 au 01/01/2013 **+ 1,2%**

COTISATIONS SOCIALES, EN % DU SALAIRE BRUT

CSG: depuis le 01/01/2012 sur 98,25% du salaire **.7,5%**
CRDS : depuis le 01/01/2012 sur 98,25% du salaire. **0,5%**

▶ **Sécurité sociale**

- Assurance-maladie **0,75%**
- Assurance-vieillesse **6,65%**
- Assurance-vieillesse déplafonnée: **0,10%**

▶ **Assurance-Chômage**

- Cotisation ASSEDIC Tranches A et B **2,40%**
- APEC** Tranche B **0,240%**

▶ **Retraites Complémentaires**

ARRCO (Taux minima obligatoires)
 Non-cadres tranches A et B et cadres tranche A: **3%**

AGIRC
 Cadres tranches B et C: **7,70%**

Cotisation AGFF

- Tranche A **0,80%**
- Tranche B **0,90%**



**DE GRAVES
RECULS**

**LA BASE DE
DONNÉES
ÉCONOMIQUES
ET SOCIALES**



LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI ET COMITES D'ENTREPRISES

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi comporte un volet concernant les comités d'entreprises et fixe des règles inédites en matière d'information et de consultation.

Parmi les nouveautés, est créée une base de données économiques et sociales rassemblant l'ensemble des informations périodiques communiquées au CE et accessible en permanence à l'ensemble des représentants du personnel. A terme, la mise à jour des données dans cette base doit se substituer, sous conditions, à la communication « physique » des différents rapports périodiques d'information au CE.

Autre nouveauté, la procédure d'information – consultation du CE et les expertises auxquelles il peut recourir sont enfermées dans des délais fixés à l'avance... Et à l'expiration de ces délais,

le CE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif !

Comment, dès lors, les CE pourront-ils prendre connaissance des informations, les comprendre, les assimiler et les analyser, demander des éléments complémentaires, faire appel à un expert, étudier son rapport, se forger une opinion et élaborer un avis éclairé et motivé, dans un temps contraint, c'est-à-dire sous pression ? **Adieu la notion de « délai d'examen suffisant »**, qui reste pourtant inscrite à l'article L2323-3 du code du travail... De qui se moque-t-on ?

Voici les points principaux de ces nouvelles dispositions, , dont certaines viendront être précisées par un décret en cours d'adoption, qui fera l'objet d'un prochain numéro de ce bulletin.

CREATION D'UNE BASE DE DONNEES D'INFORMATIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES

Cette base de données devra être mise en place avant le 16 juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés et avant le 16 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Un décret viendra préciser la forme de cette base de données, qui devrait être informatique.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL AYANT ACCES A LA BDU

- ▶ les membres du comité d'entreprise
- ▶ en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel
- ▶ les membres du comité central d'entreprise
- ▶ les membres du CHSCT
- ▶ les délégués syndicaux

CONTENU DE LA BDD

Elle devra regrouper l'ensemble des informations prescrites par la loi sur la marche générale de l'entreprise ainsi que tous les éléments d'information contenus dans les rapports obligatoires périodiques écrits remis au CE.

Ainsi, l'ensemble des indicateurs actuels fixés dans la partie réglementaire du code du travail, par exemple ceux du bilan social ou du rapport de situation comparée hommes/femmes, devrait selon FORCE OUVRIERE constituer, à minima, la liste détaillée des informations de la base de données.

La loi prévoit que cette liste puisse varier selon les effectifs des entreprises, selon qu'elles comptent plus ou moins de 300 salariés. Ceci tient compte de la distinction déjà opérée actuellement entre le Rapport Annuel Unique remis dans les entreprises de moins de 300 salariés (article L.2323-47) et les différents rapports d'information plus détaillés remis dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Par ailleurs, le contenu de ces informations pourra être enrichi, c'est-à-dire complété, par un accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Les informations devront porter sur les 3 années antérieures, l'année en cours et les prévisions sur 3 ans.

Attention à bien distinguer les informations périodiques des informations ponctuelles sur des événements non récurrents, non prévisibles. Les différents rapports d'information élaborés à l'occasion de consultations lors d'événements ponctuels ne sont pas concernés par l'intégration dans la base de données et devront continuer d'être transmis par écrit au CE.

► La loi fixe des thèmes sur lesquels doivent porter les informations contenues dans la base de données

1. Investissements : investissement social (emploi, contrats précaires, temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés soumises à l'obligation de présenter un rapport sur la RSE (responsabilité sociale et environnementale), les informations en matière environnementale.
2. Fonds propres et endettement
3. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants
4. Activités sociales et culturelles
5. Rémunération des financeurs
6. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts
7. Sous-traitance
8. Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Le détail des thèmes ci-dessus sera fixé par décret. Selon FORCE OUVRIERE, l'ensemble des indicateurs réglementaires actuels, par exemple ceux du bilan social ou du rapport de situation comparée hommes/femmes, devraient logiquement constituer le minimum de la liste détaillée des informations devant figurer dans la base de données.

► Mise à jour régulière de la BDD

La loi ne précise pas la périodicité à laquelle l'employeur doit actualiser les informations dans la base de données. Il est logique que celle-ci

soit effectuée au minimum selon les périodicités prescrites par le code du travail pour les différentes informations et consultations obligatoires du C.E, qui ne sont aucunement remises en cause par cette loi.

LA BDD EST ACCESSIBLE EN PERMANENCE

La loi prévoit que les représentants du personnel peuvent accéder en permanence à la base de données. Les modalités d'accès à la base de données seront fixées par le décret à paraître.

L'esprit de la loi impose en tout état de cause que la base de données soit accessible à tout moment et dans toutes les conditions aux représentants du personnel. Ainsi, une quelconque restriction à ce droit d'accès, volontaire ou non, pourrait constituer un trouble manifestement illicite à la fonction du CE et au mandat de ses membres ainsi qu'un délit d'entrave.

LA MISE A DISPOSITION DES INFORMATIONS DANS LA BDD VAUDRA TRANSMISSION DES RAPPORTS PERIODIQUES

La loi prévoit qu'à terme, au plus tard le 31 décembre 2016, et sous certaines conditions, la mise à disposition et l'actualisation des éléments d'information des différents rapports et informations périodiques transmis au comité d'entreprise dans la base de données, vaudra communication de ces rapports et informations.

Le texte procède ici à un renversement radical de la responsabilité en matière d'information des IRP, en effet, l'employeur n'aura plus à remettre les rapports d'information périodiques sous forme « papier », mais il reviendra au CE de trouver l'information pertinente dans des fichiers

Attention ! Jusqu'à la date d'entrée en vigueur de cette « substitution », l'ensemble des rapports d'information écrits périodiques obligatoires et l'obligation pour l'employeur de les transmettre par écrit au CE demeurent, en plus de la mise en place, de l'alimentation et de la mise à disposition de la base de données. Après la date d'entrée en vigueur, la substitution demeurera soumise à des conditions qui seront précisées par décret.



LES DÉLAIS DE
LA PROCÉDURE
D'INFORMATION
CONSULTATION
ET DES
EXPERTISES

**DES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CE
FIXES PAR ACCORD ENTRE LE CE ET
L'EMPLOYEUR**

Pour l'ensemble des consultations pour lesquelles la loi ne fixe pas de délai spécifique, les délais de consultation sont fixés par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, sans pouvoir être inférieurs à 15 jours. A défaut d'accord, il faudra se référer aux délais fixés par le décret à paraître.

► **A l'expiration du délai le CE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.**

La loi pose ainsi une présomption de consultation. Assimiler une absence d'avis du CE à un avis revient à le déposséder de son autonomie dans l'exercice de sa mission. L'assimiler à un avis négatif représente de surcroît une ingérence dans l'expression des intérêts des salariés dont il assure, par le biais d'une élection, la représentation collective qui est un droit de valeur constitutionnelle.

Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge doit statuer dans un délai de huit jours.

Le recours au juge deviendra donc indispensable et urgent dès lors que le CE estimera que les informations fournies par l'employeur sont insuffisantes.

**DES DÉLAIS D'EXPERTISES FIXES PAR
ACCORD ENTRE LE CE ET L'EMPLOYEUR**

Les experts comptables ou techniques dont la rémunération est prise en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur, doivent remettre leur rapport dans un délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CE ou, à défaut dans les délais fixés par le décret à paraître. Ce délai ne pourra être prorogé que d'un commun accord.

Sachant que le délai dans lequel l'expert doit produire son rapport est lui-même enfermé dans le délai prédéterminé de consultation du CE, les experts et leurs collaborateurs seront obligés de travailler dans l'urgence pour produire leurs rapports. Comment dès lors garantir un avis motivé et éclairé du CE sur la base de rapports d'expertises rédigés dans ces conditions ?

On le voit, **ces dispositions compromettent donc gravement la mission même des comités d'entreprises dans ses attributions d'ordre économique qui est, pour rappel, de permettre la prise en compte permanente des intérêts des salariés dans les décisions de l'employeur** en matière de gestion et d'évolution économique et financière de l'entreprise, d'organisation du travail, de formation professionnelle et de techniques de production.

Pour aller plus loin

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi Article 8 de la loi



LES TITRES-RESTAURANT

Une évolution ou une révolution ? Bien que le décret instituant la dématérialisation des titres restaurant -c'est-à-dire l'éventualité de les voir sous une autre forme que le papier (carte, téléphone, etc., à ce jour formes non explicitement autorisées par les pouvoirs publics et la réglementation) – ne soit pas encore effectif mais prévu pour la fin de cette année, il n'en demeure pas moins que le sujet a déjà fait couler beaucoup d'encre. Car le sujet est vaste et complexe.

Avantage indéniable pour les salariés, il constitue surtout un marché considérable qui suscite beaucoup de convoitises commerciales : plus de 700 millions de titres émis chaque année, 3.5 millions de titres utilisés chaque jour travaillé (base 220 jours), 120.000 entreprises utilisatrices, un marché de plus de 5 milliards d'Euros.

On peut ajouter encore quelques statistiques : la valeur faciale moyenne en 2011 était de 7.31 €,

DE 1967 À LA
DÉMATÉRIALISA-
TION EN 2014



J'❤ CADHOC

Spécialiste du chèque-cadeau, Cadhoc offre aux particuliers, entreprises, Comités d'entreprises et collectivités le plaisir et le choix de tous les univers cadeaux.

Avec son réseau n°1 de magasins partenaires agréés partout en France et ses services en ligne exclusifs, on a tous une bonne raison d'aimer Cadhoc.

www.cadhoc.com

Cadhoc **0 825 800 185**

0,15€ TTC/min



Le cadeau qui emballe tout le monde

la participation moyenne de l'employeur à hauteur de 55 % (la loi prévoit de 50 à 60 %), 180.000 établissements sont affiliés et agréés par la CNTR (Commission Nationale des Titres Restaurant) et le plafond d'exonération pour 2013 est de 5.29 €.

La Commission Nationale des Titres Restaurant, CNTR, est un organisme paritaire composé de représentants des employeurs, des salariés, des sociétés émettrices et des restaurateurs et assimilés. Sa présidence est assurée pour deux années alternativement entre le patronat et les confédérations syndicales. Les missions de la CNTR sont définies par l'article R. 3262-36 du code du travail, et le dispositif du Titre (qui datait de l'ordonnance 67-830) a été transposé en mai 2008 à droit constant dans les articles 3262 - 1 à 7 et R. 3261 - 1 à 46 du code du travail. La CNTR a deux tutelles, le ministère de l'Économie et des Finances et le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

En ce qui concerne la dématérialisation, depuis fin 2012 un groupe de travail (CNTR, ministères, émetteurs de titres, Fédération bancaire française, etc.) est chargé d'étudier les règles d'usage, le statut des émetteurs et le rôle de la CNTR. En début d'année 2013, après plusieurs réunions, la CNTR a fait de très nombreuses propositions aux pouvoirs publics et une réunion de présentation d'un projet de décret a eu lieu en juillet 2013 ... **depuis, les pouvoirs publics sont aux abonnés absents.** Il semble que le principal point de réflexion des

pouvoirs publics tourne autour du déplaçonnement de l'utilisation à plus de deux titres par jour (demande de certains émetteurs et commerces (principalement les grandes surfaces, mais aussi des services du premier ministre). Une telle position s'explique au seul motif que certains émetteurs (un ancien et un « nouveau ») prévoient un succès immédiat induit par la dématérialisation...

Cette position d'extension du nombre de titres utilisables quotidiennement va dénaturer le dispositif qui risque de devenir une simple prime panier octroyée par l'employeur aux salariés. Après l'extension aux grandes surfaces (aujourd'hui moins de 15% des titres sont utilisés dans ce secteur) et à l'achat de fruits et légumes, le Titre Restaurant risque de ne plus avoir de raison de bénéficier d'un régime social et fiscal particulier. Ce point étant le plus important pour sa pérennité.

En conclusion, le succès de la dématérialisation du titre-restaurant, souhaitée par tous les acteurs, ne doit pas porter un risque de remise en cause d'un dispositif social pérenne depuis un demi-siècle. C'est le sens de l'engagement de la CNTR et notamment de l'ensemble des Confédérations syndicales qui y siègent, dont FORCE OUVRIERE.

Jean-Michel REYNAUD
Président de la Commission
Nationale des Titres Restaurant,
Collège des salariés Confédération cgt-FO



DU CÔTÉ DU DROIT

Les élections des délégués au Comité Central d'Entreprise peuvent être contestées par un Comité d'établissement

Selon l'article L. 2327-3 du code du travail, le comité central d'entreprise est composé de délégués élus, pour chaque établissement, par le comité d'établissement parmi ses membres.

Dans un arrêt du 30 octobre 2013, la Cour de Cassation en déduit qu'un comité d'établissement a la qualité et a un intérêt à agir en justice pour contester et demander

l'annulation d'un protocole d'accord préélectoral qui fixe les conditions d'organisation et de déroulement des élections des membres du comité central d'entreprise et pour contester les désignations qui résultent de ces élections.

Références de l'arrêt :
Cass. soc., 30 octobre 2013,
n° 13-12.234, F-P+B

FLASH
JURISPRUDENCE



Temps de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur

Par deux arrêts du 12 juin 2013, la cour de cassation confirme que le temps de trajet pris en dehors de leurs horaires habituels de travail par des représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif lorsqu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

La cour précise que le temps de déplacement rémunéré inclut les temps d'attente éventuels

entre les divers modes de transport utilisés par le représentant du personnel.

Cela résulte des articles L. 2325-8 et 9 (titulaires et suppléants au CE, représentant syndical au CE) et L. 2315-3 (délégué du personnel) du code du travail.

Références des arrêts :
Cass.soc 12 juin 2013,
n° 12-12.806, FP-P+B
et 12 juin 2013, n° 12-15.064, FP-P+B

UES (unité économique et sociale) : l'accord de reconnaissance ou de modification du périmètre d'une UES n'est plus soumis à l'exigence d'unanimité

Par un arrêt du 14 novembre 2013, la Cour de cassation abandonne sa jurisprudence antérieure qui exigeait un accord unanime et retient désormais qu'un **accord collectif portant sur la reconnaissance d'une UES ou la modification de son périmètre relève des conditions de droit commun de validité des accords.**

La validité d'un tel accord est donc subordonnée à sa signature par des syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de l'UES ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et par l'absence d'opposition majoritaire.

Références de l'arrêt :
Cass. soc., 14 novembre 2013,
n° 13-12.712, FS-P+B+R

6^{ème} Edition du Rassemblement des Comités d'Entreprise « QUESTION CE »,

à l'intention des militants FORCE OUVRIERE membres de Comités d'entreprises et aux responsables des structures en charge des comités d'entreprises, comités de groupes et comités européens.

**Le mardi 08 avril 2014
de 8h30 à 17h00**
Espaces CAP 15 - PARIS 15 - www.cap15.com

Les inscriptions se feront au niveau des unions départementales et fédérations fin janvier 2014.

Secteur Conventions Collectives

Comités d'Entreprise
141 avenue du
Maine
75680 Paris cedex 14

Contact

Téléphone :
01 40 52 84 17
Télécopie :
01 40 52 84 18



A VOS
AGENDAS

Site Web



Contact





LEGRAND
FIDUCIAIRE
EXPERTISE COMPTABLE

Gardez le cap !

Legrand Fiduciaire vous accompagne pour mieux aborder les enjeux de votre société

Votre CE, notre priorité !

Partenaire depuis plus de 20 ans de Force Ouvrière, Legrand Fiduciaire accompagne les comités d'entreprise, en qualité d'expert comptable, pour mieux comprendre les aspects économiques de leur entreprise, afin de mieux défendre les intérêts des salariés.

LEGRAND
FIDUCIAIRE
EXPERTISE COMPTABLE

CONSEIL

FORMATION

EXPERTISE COMPTABLE